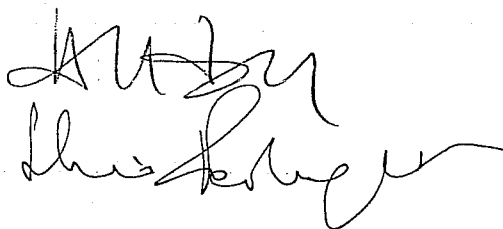


**AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 1227 di data 11.06.2007, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del contratto collettivo provinciale di lavoro del Comparto Sanità, area del personale non dirigenziale, relativamente al quadriennio 2006-2009, parte normativa, e al biennio 2006-2007, parte economica, il giorno 11 giugno 2007, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale ai sensi della legge provinciale n. 7/97 composta da:

dott. Aldo Duca - presidente




dott. Silvio Fedrigotti - componente

prof. Mario Pederzoli - componente **ASSENTE**

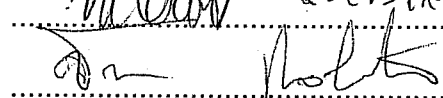
dott. Flavio Debertol - componente aggiunto



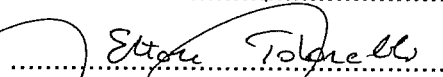
e la delegazione sindacale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

 con nota  
diversa

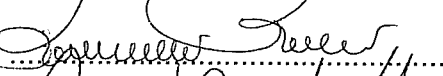
per la C.G.I.L. F.P.



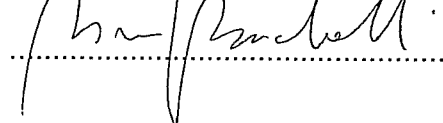
per la C.I.S.L. FPS

 Ettore Tolarelli

per la U.I.L. FPL - Sanità



per il Nursing Up

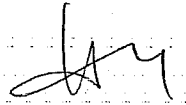


per la Fe.N.A.L.T.

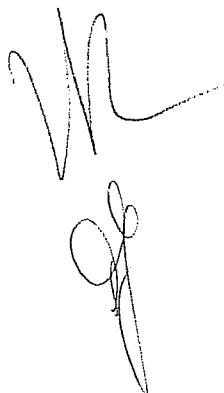
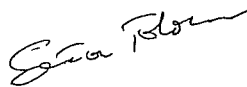
Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro del Comparto Sanità, area del personale non dirigenziale, relativamente al quadriennio 2006-2009, parte normativa, e al biennio 2006-2007, parte economica

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA', AREA DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, RELATIVAMENTE AL QUADRIENNIO 2006-2009, PARTE NORMATIVA, E AL BIENNIO 2006-2007, PARTE ECONOMICA.**

**Premessa**



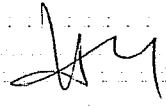
1. D'intesa con le organizzazioni sindacali e in base al disposto di cui all'art. 54 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, la Provincia autonoma di Trento intende perseguire l'obiettivo della omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dipendenti al fine di favorire un complessivo miglioramento dei servizi offerti dal comparto pubblico anche attraverso una maggiore flessibilità nella gestione del personale. Nel rispetto delle specificità del settore sanitario, le parti si impegnano a concordare ed individuare una "base comune" di disposizioni che possa ritenersi univoca rispetto agli altri comparti di contrattazione.
2. Le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a ridefinire gli istituti rispetto ai quali dovessero intervenire modifiche alle disposizioni recate dal titolo V della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e s.m., nonché disposizioni nazionali connesse con lo stato giuridico del personale dipendente del Servizio Sanitario Nazionale non demandate alla contrattazione collettiva.
3. Nel comparto del Servizio Sanitario Provinciale il presente contratto si caratterizza quale "contratto collettivo provinciale avente le caratteristiche di contratto originario e sostitutivo di quello nazionale".
4. Il presente contratto non intende determinare condizioni di minor favore dal punto di vista normativo e/o economico rispetto alla contrattazione nazionale. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di convocazione di una di esse, anche al di fuori delle scadenze contrattuali, per una verifica di merito, qualora intervengano sostanziali novità a livello nazionale.



## PARTE PRIMA

### TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

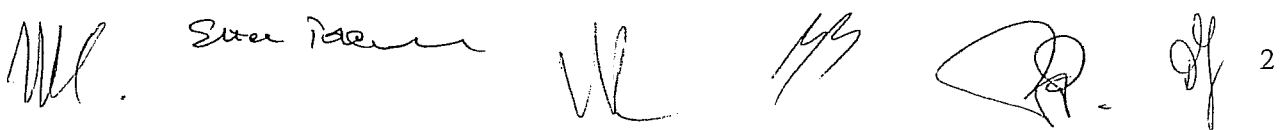
#### CAPO I



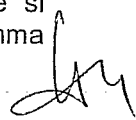
#### Art. 1

#### Campo di applicazione e finalità

1. Il presente contratto collettivo provinciale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del comparto di cui all'art. 4, comma 1, punto 3, del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20.11.2003.
2. A detto personale si applicano le disposizioni ed i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, e precisamente:
  - il codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro (Allegato 1);
  - la regolamentazione delle procedure di conciliazione e di arbitrato relative a rapporti di lavoro (Allegato 2);nonché gli altri Allegati richiamati da singole disposizioni contrattuali.
3. Il presente contratto ha inoltre la finalità di:
  - a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro conducendo a disciplina pattizia gli istituti inerenti il rapporto di lavoro;
  - b) disciplinare gli istituti relativi alla flessibilità del rapporto di lavoro;
  - c) armonizzare con i CCPL della dirigenza gli istituti comuni al comparto in modo da renderli compatibili, nell'ambito delle procedure concertative previste nel presente accordo;
  - d) modificare la disciplina vigente in considerazione dei mutamenti legislativi intervenuti.
4. Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino, ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.
5. La disciplina risultante da questo accordo si applica anche nei confronti del personale del Centro di protonterapia medica di cui alla legge provinciale n. 5 di data 1 agosto 2003, per la progettazione, la realizzazione e l'attivazione del predetto Centro.
6. Nel testo di questo contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall'ordinamento aziendale. Con il termine di unità operativa si intendono articolazioni strutturali di direzioni centrali, ospedali e distretti che presiedono alla fornitura di servizi sanitari all'utenza mentre con il termine di servizi si intendono le articolazioni strutturali definite nel regolamento aziendale. Con il termine "Azienda" si indica l'Azienda provinciale per i servizi sanitari.
7. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19



giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pubblico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. Nel testo di questo contratto le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità sono richiamate con riferimento al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 che ha unificato la disciplina in materia ai sensi dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Nel testo del presente contratto, il riferimento alla legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e successive modificazioni è riportato come "l.p. n. 7 del 1997". Con "atto aziendale" si intende il regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Azienda di cui all'art. 23, comma 4, della legge provinciale n. 10/93.

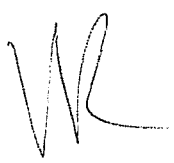


**Art. 2**  
**Durata, decorrenza, tempi e procedure**  
**di applicazione del contratto**



1. Questo contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 – 31 dicembre 2009 per la parte normativa e determina i risultati economici previsti dalle disposizioni contenute nei singoli articoli per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione di singole norme. La stipulazione, che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 60 della legge provinciale n. 7 del 1997, è comunicata da parte dell'A.P.Ra.N. all'Azienda che dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei successivi 30 giorni dalla data di comunicazione.
3. Questo contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, in base ad accordo sindacale, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 59 della legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997.

**TITOLO II**  
**SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**



*Esigenze*  
*12/06/06*





**Art. 3**  
**Livelli di contrattazione: materie e limiti**

1. Il comma 3 dell'art. 4 (Livelli di contrattazione: materie e limiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

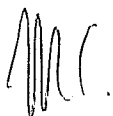
- "3. La contrattazione decentrata ha luogo sulle seguenti materie:
- a) criteri per la ripartizione delle risorse relative ai sistemi incentivanti;
  - b) individuazione di specifici progetti di produttività;
  - c) modalità di attuazione dei progetti di produttività;
  - d) criteri generali per l'individuazione delle strutture coinvolte nei progetti di produttività;
  - e) modalità di corresponsione di eventuali trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di compiti che comportino responsabilità, oneri o disagi, con particolare riguardo ad innovazioni organizzative;
  - f) i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - g) attuazione delle normative contrattuali in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro;
  - h) eventuale introduzione di forme di telelavoro e di job sharing;
  - i) conseguenze operative derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
  - l) criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;
  - m) determinazione dei contingenti per la garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero;
  - n) applicazione dei criteri connessi alla normativa sul part-time;
  - o) criteri di ripartizione di risorse derivanti da:
    - specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazione o di risultato del personale;
    - somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito all'Azienda a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e di delega di funzioni;
    - una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento dei fondi di cui all'art. 92, comma 8 (del CCPL 1998/2001);
  - p) i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 47 (del CCPL 1998/2001)."

**Art. 4**  
**Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato**

1. Il comma 1 dell'art. 5 (Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"1. I contratti decentrati hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale."

**Art. 5**  
**Informazione, concertazione, confronto**



1. L'art. 7 (Informazione, concertazione, consultazione) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente articolo:

*"Art. 7*

*Informazione, concertazione, confronto*

1. L'Azienda, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Gli istituti dell'informazione, concertazione e confronto sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

- L'Azienda, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane compresa la disponibilità annuale di risorse dei diversi fondi e istituti contrattuali.
- Nel caso di materie per le quali il presente CCPL prevede la contrattazione decentrata o la concertazione e il confronto, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

B) CONCERTAZIONE

• I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- articolazione dell'orario di servizio;
- verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro;
- andamento dei processi occupazionali.

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica;
- sistemi di valutazione permanente.

• La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro sette giorni dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) CONFRONTO

• Il confronto si svolge sulle seguenti materie:

- organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
- casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626;
- entità delle prestazioni sanitarie assicurate dai presidi ospedalieri e quelle garantite a livello territoriale e fabbisogno del personale per assicurare le stesse;
- eventuale ricorso a gestioni esternalizzate e modalità di attivazione delle stesse;
- stabilizzazione del precariato impiegato;
- applicazione di specifici istituti contrattuali volti a migliorare l'efficacia delle prestazioni."

Art. 6

Etton Tolouch

## Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Dopo l'art. 8 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente:

### *"Art. 8 bis*

#### *Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*

1. Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. E' pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato Paritetico presso l'Azienda con i seguenti compiti:

- a) raccogliere i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulare proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) definire i codici di condotta;
- e) orientare mobber e mobbizzato verso strutture di recupero specializzate.

4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Azienda per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCPL e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Azienda, di concerto con le Organizzazioni sindacali. Per ogni componente effettivo è previsto un componente

supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso."

#### **Art. 7 Locali**

1. L'art. 12 (Locali) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### **"Art. 12 Locali**

1. L'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione delle R.S.U. e delle OO.SS. rappresentative, l'uso continuativo, durante le ore di normale funzionamento della struttura, di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con le medesime - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Il locale di cui al comma 1 è utilizzabile da parte dei rappresentanti sindacali esclusivamente fruendo di permessi o al di fuori dall'attività di servizio e sarà dotato da parte dell'Azienda di un personal computer, collegato alla rete internet, e di un apparecchio telefonico. Gli oneri derivanti dall'utilizzo delle suddette attrezzature sono a carico dei soggetti sindacali."

#### **Art. 8 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali**

1. L'art. 14 (Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

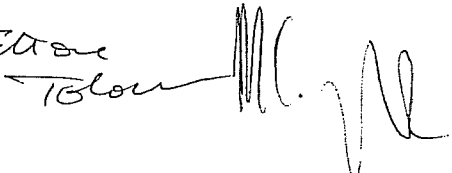
#### **"Art. 14 Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali"**

1. La materia della titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali è regolata dall'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003."

#### **Art. 9 Astensione dal lavoro**

1. L'art. 16 (Astensione dal lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

Eda  
T. Blou



"Art. 16



7



### *Astensione dal lavoro*

1. In caso di astensione dal lavoro per sciopero proclamato dalle OO.SS. si effettua la trattenuta sullo stipendio con l'applicazione della paga oraria e giornaliera di cui ai commi 2 e 3, nella misura corrispondente alla effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.
2. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/30 di tutte le competenze fisse e continuative percepite mensilmente.
3. L'importo della paga oraria è determinato dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156 sia nel caso di orario lavorativo su cinque giornate settimanali che nel caso di orario lavorativo su sei giornate settimanali.
4. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dall'art. 64, comma 1, lett. b)."

### **Art. 10 Patronato sindacale**

1. Dopo l'art. 16 (Astensione dal lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente:

#### *"Art. 16 bis Patronato sindacale*

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato ammesso alle trattative o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda."

### **Art. 11 Conciliazione ed arbitrato per controversie individuali di lavoro**

1. Dopo l'art. 20 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente:

#### *"Art. 20 bis Conciliazione ed arbitrato per controversie individuali di lavoro*

1. Le procedure di conciliazione ed arbitrato per controversie individuali di lavoro sono disciplinate ai sensi dell'Allegato 2)."

### **TITOLO III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

## CAPO I OBIETTIVI GENERALI

### Art. 12 Conferma dei principi del sistema

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi dell'Azienda, nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'assistenza erogata, le parti convengono sull'opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCPL di data 8 agosto 2000 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.
2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane, sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione decentrata debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:
  - a) rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni;
  - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 102 del presente contratto, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;
  - c) nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.
3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua che, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 83 del CCPL 8.8.2000, come modificato dall'art. 51 del presente accordo, e all'art. 126 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate al comma 7 dell'art. 126.
4. Le parti confermano altresì il sistema della progressione economica orizzontale disciplinato dal presente contratto, richiamando i criteri ivi indicati ed, in particolare, l'adozione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti – oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7 del CCPL 8 agosto 2000, come sostituito dall'art. 5 del presente accordo – da utilizzare unitamente agli elementi previsti dalle altre forme di partecipazione.
5. Le parti, inoltre, attuata la fase di applicazione del sistema classificatorio ai sensi delle precedenti e delle presenti disposizioni contrattuali sulle politiche di gestione del personale, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire ad una semplificazione del sistema di classificazione per una migliore gestione ed un impiego più flessibile delle risorse umane anche attraverso la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno della medesima categoria mediante un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione alle esigenze poste alla base del processo di riforma.
6. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCPL, una Commissione Paritetica APRAN – Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto provinciale, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al monitoraggio del

sistema classificatorio nonchè per formulare eventuali proposte dirette alla eventuale verifica del sistema nel senso indicato nel comma 5.

### **Art. 13**

#### **Conferma del sistema di classificazione**

1. E' confermato il sistema di classificazione di cui all'art. 23 del CCPL di data 8 agosto 2000.
2. L'allegato 1 del CCPL sottoscritto in data 8 agosto 2000 è sostituito dall'allegato 3) del presente contratto, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 3 dell'accordo definitivo relativo al secondo biennio economico del C.C.P.L. 1998 – 2001 del personale del comparto sanità – area non dirigenziale, sottoscritto in data 1 luglio 2002. Le modifiche introdotte dall'allegato 3) in ordine ai requisiti culturali e professionali di accesso alle categorie hanno effetto limitatamente alle procedure di assunzione i cui relativi bandi/avvisi sono stati approvati dopo l'entrata in vigore del presente accordo.

### **Art. 14**

#### **Criteri e procedure per i passaggi tra categorie**

1. Dopo il comma 4 dell'art. 26 (Criteri e procedure per i passaggi tra categorie) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:  
"4 bis. In deroga al presente articolo ed esclusivamente per i profili professionali dell'operatore socio sanitario, dell'infermiere e dell'infermiere pediatrico, sono ammessi alle selezioni interne i dipendenti inseriti nelle categorie A e B e livello economico Bs in possesso dei diplomi abilitanti, di cui ai rispettivi decreti regolanti la professione."

### **Art. 15**

#### **Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria**

1. Il comma 3 dell'art. 27 (Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:  
"3. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello vengono effettuati dall'Azienda, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'allegato 3), previa verifica dell'idoneità professionale ed eventuale selezione interna in caso di domande eccedenti rispetto ai posti disponibili."

## **CAPO II**

### **POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 16**

#### **Obiettivi**

1. Con questo contratto, inteso come strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi delle riforme in atto, le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione dell'Azienda iniziato sin dal quadriennio 1994 – 1997 ed incrementato nel quadriennio 1998 – 2001 con la nuova classificazione del personale.

2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive provinciali, è possibile continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del servizio sanitario provinciale per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti, con particolare riguardo, relativamente agli operatori sanitari, a quanto previsto dal Protocollo quadro d'intesa in materia di riqualificazione del personale OSA e OTA sottoscritto in data 24 febbraio 2003 fra l'Assessorato alle politiche per la salute e le Organizzazioni sindacali.

3. Per il raggiungimento di tali obiettivi, compatibilmente con le risorse disponibili, le parti provvedono con gli istituti previsti nel presente Capo.

### **Art. 17 Nuovi profili**

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria C è istituito, nel ruolo tecnico, il profilo dell'operatore tecnico specializzato esperto.

2. Per i passaggi alla categoria C di cui al precedente comma, si applicano i criteri di cui all'art. 26 del CCPL di data 8 agosto 2000, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto in particolare della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative dell'Azienda.

3. Ove il passaggio dalla categoria B – livello economico Bs – alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente incaricato delle funzioni di operatore tecnico coordinatore, allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella F) di questo contratto, a fronte della conferma dell'affidamento delle suddette funzioni da parte dell'Azienda anche nel nuovo profilo della categoria C.

4. Il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza, inserito nella categoria B, livello iniziale, è considerato ad esaurimento con l'istituzione, nelle dotazioni organiche dell'Azienda, del profilo dell'operatore socio-sanitario.

5. Alla copertura dei posti di operatore socio sanitario sono ammessi gli operatori tecnici addetti all'assistenza, sino al loro completo esaurimento, in possesso dello specifico titolo di operatore socio-sanitario. La decorrenza del passaggio dalla posizione economica B al livello economico Bs, con conservazione della fascia economica già acquisita, è fissata al primo giorno del mese successivo alla data del superamento dell'esame per il conseguimento dello specifico titolo.

6. L'Azienda provvede, con oneri a proprio carico, all'aumento della dotazione organica per la modifica dei profili previsti secondo le disposizioni del comma 5 sulla base delle proprie esigenze organizzative. L'Azienda provvederà contestualmente alla riduzione dell'organico per i profili delle categorie di provenienza del personale.

7. I profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso nonché del massaggiatore-masso-fisioterapista, collocati giuridicamente nella categoria C con la denominazione di "esperto", ai sensi di quanto già disposto dall'art. 3, comma 1, lettera a) e art. 4, commi 1 e 2, del CCPL di data 1 luglio 2002, sono da considerare profili ad esaurimento.

8. L'accesso alla categoria C, profilo di operatore tecnico specializzato esperto, sia dall'esterno, sia dall'interno con procedura selettiva, richiede il requisito di cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo del livello economico Bs in Aziende e/o Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Per la durata del biennio economico 2006-2007 non si dà corso alla



copertura di posti di operatore tecnico specializzato esperto, in attesa di ulteriore disciplina contrattuale in materia a livello nazionale.

9. Resta confermato il passaggio in categoria C delle puericultrici in servizio fino alla stipula di questo contratto ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del CCPL di data 1 luglio 2002.

## **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

### **CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 18 Periodo di prova**

1. Il comma 1 dell'art. 34 (Periodo di prova) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- 2 mesi per le figure professionali appartenenti alle categorie A e B (escluso il livello economico BS);
- 6 mesi per il livello economico BS e per le restanti categorie."

2. Il comma 10 dell'art. 34 (Periodo di prova) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"10. Il dipendente che, una volta nominato nella categoria superiore, livello differenziato o in altro profilo professionale venga giudicato sfavorevolmente al termine del periodo di prova, o che entro il medesimo termine receda volontariamente dall'inquadramento, è reintegrato nella categoria di provenienza."

3. Il comma 11 dell'art. 34 (Periodo di prova) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato da almeno tre anni presso l'Azienda, vincitore di concorso presso la stessa Azienda o presso altra Azienda o Amministrazione, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova."

#### **Art. 19 Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. L'art. 35 (Riammissione in servizio) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

"Art. 35  
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro tre anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

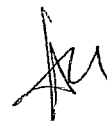
2. L'Azienda si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta. In caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria, fascia retributiva (eventuale assegno ad personam) e profilo rivestiti al momento della cessazione del rapporto, secondo il sistema di classificazione applicato nell'Azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro, con riconoscimento ai fini giuridici dell'anzianità pregressa e attribuzione della eventuale retribuzione individuale di anzianità goduta alla data di cessazione dal servizio.

3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità di un posto del corrispondente profilo professionale nella dotazione organica dell'Azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

5. Qualora il dipendente riammesso goda di trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica la disciplina del trattamento di fine rapporto."

## CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO



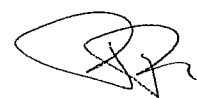
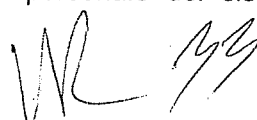
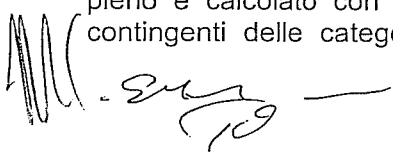
### Art. 20 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Dopo il comma 1 dell'art. 36 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente comma:

"1 bis. Può essere escluso, in funzione di esigenze organizzative, il rapporto di lavoro a tempo parziale relativamente a figure professionali che comportino funzioni ispettive o di vigilanza e per attività che comportino il coordinamento di altro personale. Gli ambiti o servizi nei quali il personale appartenente a dette figure professionali non può svolgere prestazioni part-time vengono definiti a livello di contrattazione decentrata. Fino alla sottoscrizione dell'accordo decentrato, sono fatte salve le situazioni in essere all'entrata in vigore di questo contratto."

2. Il comma 3 dell'art. 36 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"3. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno è calcolato con riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato inserito nei contingenti delle categorie di personale del sistema di classificazione di cui all'art. 23, con



particolare riguardo al comma 4, e può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Detta percentuale del 25% viene distribuita tra i profili di ciascuna categoria in contrattazione decentrata tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2001 e della legge 104 del 1992."

3. Il comma 5 dell'art. 36 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"5. L'Azienda, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto decentrato, può elevare il contingente del comma 3 di un ulteriore 10%, fino ad una percentuale massima complessiva quindi del 35%. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo. Nell'ambito della percentuale del 10% sopra determinata, a livello decentrato saranno individuate le percentuali di assegnazione del part-time al personale a tempo determinato. Il dipendente affetto da patologie oncologiche o da altre gravi patologie ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, anche in deroga al contingente massimo come sopra determinato. La quantificazione dell'orario ridotto nonché la scelta tra modalità orizzontali oppure verticali è rimessa all'accordo tra le parti, valutate anche le esigenze individuali del richiedente. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del dipendente, quando lo stato di salute lo renderà possibile. Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il dipendente."

4. Dopo il comma 5 dell'art. 36 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"5 bis. In sede di contrattazione decentrata verranno determinate tipologie ed orari atti ad equilibrare le esigenze del dipendente con la salvaguardia delle esigenze funzionali dei servizi."

5. Il comma 6 dell'art. 36 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"6. Il contratto di lavoro è stipulato in forma scritta sia in caso di assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale che in caso di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro e per la modificazione successiva delle tipologie di articolazione della prestazione che avviene con il consenso scritto dell'interessato. Nel contratto è data puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. In caso di assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale l'articolazione dell'orario di lavoro è vincolata, salvo che si raggiunga un accordo diverso tra le parti. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini previsti dal comma 3 dell'art. 37 CCPL 8.8.2000 (come modificato dall'art. 21 di questo accordo)."

6. Dopo il comma 6 dell'art. 36 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"6 bis. Il dipendente può concordare con l'Azienda, ove ciò sia possibile, anche lo spostamento ad altra attività o sede ai fini di rendere possibile la prestazione part-time. L'Azienda può differire nei termini previsti dalle norme vigenti la trasformazione del rapporto di lavoro part-time in caso di oggettive ragioni organizzative."

**Art. 21**  
**Orario di lavoro del personale**

### con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Dopo il secondo alinea del comma 3 dell'art. 37 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente alinea:  
"- a richiesta del dipendente, con eventuale combinazione delle due modalità indicate nei due precedenti alinea.

L'Azienda ed il dipendente concordano modalità di collocazione temporale della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie di orario lavorativo (giornaliero, settimanale, annuale o in turni) praticabili presso l'Azienda, in modo da realizzare comunque nell'arco temporale preso in considerazione la durata complessiva del lavoro concordato."

2. Dopo il comma 4 dell'art. 37 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"4 bis. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 61/2000."

### Art. 22

#### Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale

1. L'art. 38 (Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### "Art. 38

#### Trattamento economico- normativo del personale a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso revocabile, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art. 1, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese - e comunque entro il limite massimo di 80 ore annue. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 64, c. 1, lett. b) (*retribuzione base mensile*) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di 20 ore annue, retribuite con il compenso di cui al comma 3.

5. Sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, calcolata sulle voci di cui all'art. 64, c. 1, lett. b) (*retribuzione base mensile*), maggiorata di una percentuale del 50% le ore di lavoro supplementare fatte svolgere in eccedenza rispetto al comma 2 e fino alla misura massima

di 120 ore annue nonché le ore di lavoro straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto al comma 4 fino al limite massimo di 40 ore annue.

6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'Azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente.

7. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale addetto alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

8. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

9. Al personale utilizzato ai sensi del comma 7 si applica l'art. 48 del CCPL 8 agosto 2000 come sostituito dall'art. 28 di questo accordo, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito da questo articolo. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni non può superare n. 102 ore annue individuali.

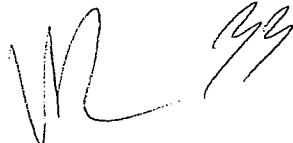
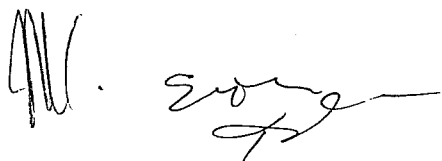
10. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

11. La contrattazione decentrata stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale è corrisposto per intero l'assegno per il nucleo familiare.

13. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale, analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCPL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità o paternità dal lavoro previsto dal D.Lgs. n.151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità ed i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

14. In caso di malattia nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il periodo di comporta viene riparametrato in proporzione alla durata dell'impegno lavorativo annuale.



15. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 61/2000.

16. Il trattamento previdenziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e s.m. Le disposizioni previste dalla medesima legge e s.m. si applicano anche ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio nel caso di passaggio del personale dal tempo parziale a tempo pieno e viceversa. Il trattamento di fine rapporto viene determinato con le modalità previste per il restante personale a tempo pieno, proporzionalmente ridotto in relazione all'orario di lavoro di ciascun periodo a tempo parziale.

17. Il compenso per lavoro supplementare o straordinario di cui al presente articolo è aggiornato ai sensi dell'art. 68 di questo contratto."

### **Art. 23 Job sharing**

1. Il comma 2 dell'art. 43 (Job sharing) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"2. La contrattazione decentrata può ulteriormente disciplinare la possibilità di condivisione nello svolgimento del lavoro, lasciando ai lavoratori la determinazione del rispettivo tempo di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di questo articolo. La contrattazione decentrata potrà individuare le percentuali di ricorso al lavoro condiviso per ogni profilo professionale."

### **Art. 24 Assunzioni a tempo determinato**

1. L'art. 46 (Assunzioni a tempo determinato) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### **"Art. 46 Assunzioni a tempo determinato**

1. La stipulazione di contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato è interamente disciplinata dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, fatto salvo quanto previsto dal presente articolo.

2. In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, l'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ed in particolare nei seguenti casi:

- a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 30 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto;
- b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio comprese le ferie contigue ai periodi di aspettativa, per congedo di maternità o paternità e congedo parentale;
- c) per assunzioni legate a particolari punte di attività e per esigenze straordinarie quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;
- d) temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali qualora sia stato già bandito il relativo concorso ed entro il termine massimo di 18 mesi, salvo gli effetti derivanti da disposizioni normative limitative delle assunzioni;
- e) in relazione all'esigenza di realizzare specifici obiettivi individuati dalla programmazione nazionale, provinciale e aziendale, previa concertazione con le OO.SS.

3. Nei casi di cui alle lettere c), d) ed e), il limite massimo delle assunzioni è fissato al 4% della dotazione complessiva del personale a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

4. La selezione del personale da reclutare, che può avvenire anche in forma semplificata, nonché la durata delle graduatorie, sono disciplinate con atto dell'Azienda in applicazione dei principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207 e della normativa provinciale in materia.

5. Il contratto è stipulato in forma scritta, di norma prima dell'inizio della prestazione lavorativa e comunque entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione e consegnato al dipendente. Dal contratto si deve evincere direttamente o indirettamente l'apposizione del termine nonché la specificazione delle ragioni e/o attività di cui al comma 2. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

6. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'art. 33, comma 5, del CCPL 1998/2001 è fissato in quindici giorni. Nel caso di assunzioni per esigenze straordinarie, quando, per la brevità del rapporto a termine, non sia possibile applicare i termini di presentazione della documentazione previsti nel presente comma e ove l'Amministrazione non abbia disposto la presentazione anticipata della documentazione da parte del personale interessato, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti. Nel caso in cui l'interessato non li presenti nei termini prescritti o quando non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c. Tale clausola deve risultare espressamente dal contratto individuale.

7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

8. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.

9. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato trovano applicazione, compatibilmente con la natura del contratto a termine, le disposizioni vigenti per il personale a tempo indeterminato, salvo quanto previsto nel presente CCPL o nel contratto individuale di lavoro. In particolare per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 58 e 59 del CCPL 1998/2001, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638. I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 58, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 58;
- in caso di lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado sono concessi tre giorni lavorativi per evento. Tali permessi sono ridotti ad uno per parenti di terzo grado ed affini di secondo; in caso di cremazione il dipendente può ripartire le giornate spettanti in modo discontinuo;
- in occasione di matrimonio spetta un permesso di 15 giorni consecutivi.

10. Nei casi di assenza per infermità, al personale assunto con contratto a termine è corrisposta, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione

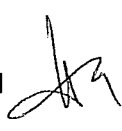
del rapporto alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato e, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, durante tale assenza è corrisposta, per un anno, la retribuzione, con il recupero per detto periodo dell'indennità spettante all'infortunato dall'I.N.A.I.L. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare i limiti di cui all'art. 58, comma 1, del CCPL 1998/2001.

11. Qualora l'assunzione a tempo determinato abbia durata superiore a 3 mesi, il dipendente è soggetto ad un periodo di prova di 60 giorni durante il quale ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Il motivato parere negativo sul periodo di prova, espresso entro il sessantesimo giorno, costituisce valido motivo di recesso dell'Azienda dal contratto. In ogni caso, nell'ipotesi in cui il responsabile della struttura di assegnazione abbia espresso parere negativo sull'esito del servizio prestato, nessun nuovo rapporto a tempo determinato può essere instaurato con lo stesso soggetto, per le stesse mansioni, per un periodo di due anni.

12. Il termine del contratto può essere prorogato solo quando la durata iniziale del medesimo sia inferiore a tre anni. La proroga è ammessa una sola volta e a condizione che si riferisca alla stessa attività per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. In tale ipotesi la durata del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni.

13. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:  
a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;  
b) la proroga del contratto avvenga per ragioni diverse da quelle dichiarate nel contratto originario.

14. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale. Il personale a termine può, in qualunque momento, recedere dal rapporto di lavoro. Il recesso va comunque presentato per iscritto almeno 10 giorni prima – 20 giorni per i contratti superiori a tre mesi – ed il dipendente è tenuto a proseguire nell'adempimento di tutti i suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del preavviso. In caso di mancato preavviso o di mancato adempimento degli obblighi contrattuali fino alla scadenza, è trattenuta una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

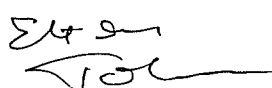
15. All'atto della cessazione dal servizio, al personale con rapporto a termine spetta il trattamento di fine rapporto secondo le modalità stabilite per il personale a tempo indeterminato." 

### CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 25 Orario di lavoro

1. Il comma 3 dell'art. 47 (Orario di lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:





- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
- d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;
- g) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale."

2. Dopo il comma 5 dell'art. 47 (Orario di lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, sono inseriti i seguenti commi:

*"5 bis.* L'arco di distribuzione dell'orario non potrà eccedere le dieci ore giornaliere per il personale con orario di lavoro articolato sull'intera giornata ed intervallo obbligatorio per il pranzo.

L'orario di lavoro è articolato in modo da garantire la copertura nell'arco delle ventiquattro ore nelle strutture di servizio alla persona in cui l'attività deve essere svolta per l'intera giornata. Si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati, in modo da coprire a rotazione l'intera durata dell'orario di servizio.

*5 ter.* La verifica di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 è riferita ad un periodo superiore a quattro mesi da stabilirsi a livello di contrattazione decentrata.

*5 quater.* Nell'ambito della programmazione degli orari di lavoro, si dovrà tener conto che il lavoratore ha diritto ad un periodo minimo di 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di ventiquattro ore. La contrattazione decentrata stabilisce i casi in cui può essere eccezionalmente derogato il periodo minimo di riposo di 11 ore.

*5 quinquies.* Le disposizioni di cui al comma 5 quater del presente articolo e dell'art. 47 *bis* (lavoro notturno) introdotto dall'art. 26 di questo accordo, possono essere derogate mediante accordi conclusi in sede aziendale. In caso di adozione del decreto previsto dal comma 2 dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003 a surroga di eventuale carenze della disciplina collettiva, le parti si impegnano ad un'immediata convocazione del tavolo al fine di prevedere l'armonizzazione delle disposizioni emanate con la disciplina del contratto di lavoro.

*5 sexes.* Il personale turnista, nel caso in cui il turno di servizio ecceda il limite di sei ore, deve beneficiare di un intervallo per pausa di dieci minuti, senza obbligo di timbratura, la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo. Nel caso in cui il personale turnista intenda utilizzare il servizio mensa all'interno del turno di servizio secondo le modalità di cui all'art. 66 (*mensa*) CCPL 1998/2001 come modificato dall'art. 42 di questo accordo, l'intervallo minimo, non retribuito né computato come orario di lavoro, è fissato in 30 minuti.

*5 septies.* Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il personale non turnista deve beneficiare di un intervallo per pausa obbligatoria di durata non inferiore a 30 minuti per il recupero psico-fisico, non retribuito né computato come orario di lavoro, utilizzabile anche per fruire del servizio mensa alle condizioni previste dall'art. 66 (*mensa*) CCPL 1998/2001 come modificato dall'art. 44 di questo accordo, nonché dalla contrattazione decentrata in materia".

3. Dopo il comma 6 dell'art. 47 (Orario di lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente comma:

"6 bis. In sede di prima applicazione, entro due anni dalla firma di questo accordo (CCPL 2006-2009), l'Azienda e le OO.SS. provvedono ad una verifica delle articolazioni di orario vigenti e dell'eventuale riorganizzazione necessaria per il rispetto dei limiti previsti dalla legge o alla modifica delle disposizioni contrattuali consentite dalla legge per la conferma della disciplina degli orari."

## **Art. 26 Lavoro notturno**

1. Dopo l'art. 47 (Orario di lavoro) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente:

### *"Art. 47 bis Lavoro notturno*

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore. Il lavoro notturno si svolge fra le ore 22.00 e le ore 6.00.

2. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nel corso di ogni periodo di 24 ore. La durata media dell'orario di lavoro notturno è calcolata con riferimento ad un arco temporale non superiore ad un mese. Qualora tale limite sia superato, l'Azienda deve inderogabilmente ripristinare entro il mese successivo il limite di cui al presente comma. A seguito di contrattazione aziendale, il turno notturno può essere strutturato con un orario superiore alle otto ore purché i turni diurni nei medesimi servizi/unità operative, complessivamente sommati, non superino le 24 ore.

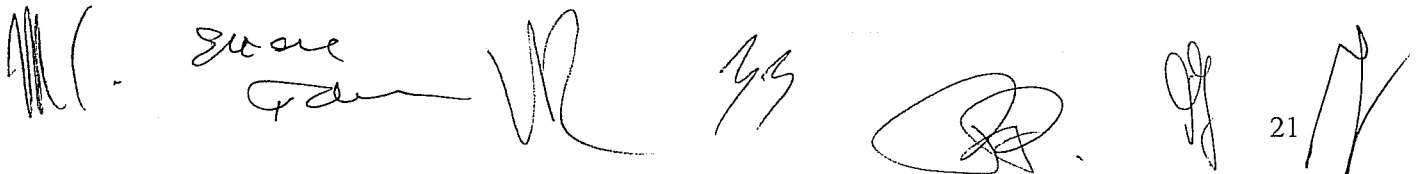
3. Sono escluse dall'obbligo di effettuare lavoro notturno, dalle ore 22.00 alle ore 6.00, le lavoratrici in gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 66/2003, il lavoratore verrà assegnato ad altro lavoro o a lavori diurni.

5. Per quanto attiene alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 11, 12 e 14 del D.Lgs. n. 66/2003.

6. Al lavoratore che svolge lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 82 del presente CCPL.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right next to the page number 21.

7. Gli artt. 12 e 13 del D.L.gs. 8 aprile 2003, n. 66 e s.m. possono essere derogati in sede di contrattazione decentrata aziendale. Nelle more di detto accordo, resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi sanitari nei turni a copertura delle ventiquattro ore."

## **Art. 27 Banca delle ore**

1. Dopo l'art. 47 *bis* del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, introdotto con l'art. 26 di questo accordo, è inserito il seguente:

### *"Art. 47 ter Banca delle ore*

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 68, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 68 del presente accordo che vengono pagate, in rapporto alle ore accantonate, con le medesime modalità dell'art. 62, comma 3 (del presente accordo).

4. L'Azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di Azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto, l'Azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 6, comma 1, lett. B) - 2) del CCPL 1998/2001.

6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente accordo.

7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 68, comma 6, del presente accordo nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti, compatibilmente con le esigenze di servizio, anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi."

## **Art. 28 Servizio di pronta disponibilità**

1. L'art. 48 (Servizio di pronta disponibilità) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

*"Art. 48*

*Servizio di pronta disponibilità*

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con le modalità stabilite dal comma 3.

2. L'Azienda è tenuta a definire all'inizio di ogni anno un piano per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

3. Le modalità di cui al comma 1 ed i piani di emergenza sono definiti mediante procedure di concertazione fra Azienda e OO.SS. firmatarie del contratto.

4. Sulla base del piano di cui al comma 2, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità esclusivamente i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua sulle 24 ore ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità.

5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità (turno di 12 ore) venga prestata in giorno festivo o di riposo per il personale turnista, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

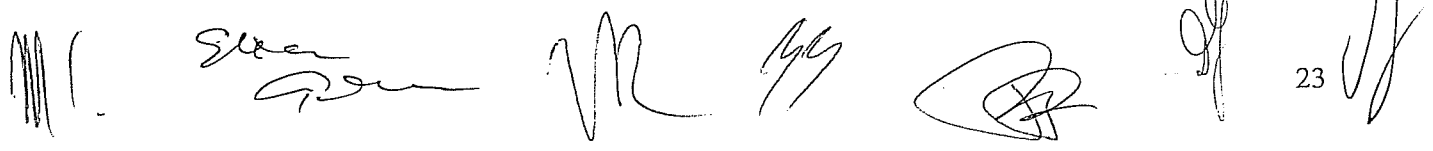
7. Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai turni notturni e ai giorni festivi ed ha durata di 12 ore. Qualora debbano essere prestati due turni di pronta disponibilità successivi, di cui uno inferiore a 12 ore, al fine di garantire l'intervento di emergenza nell'orario delle 24 ore non coperto dal servizio attivo, per il periodo eccedente il turno di 12 ore viene corrisposta al dipendente un'indennità proporzionata alla durata maggiorata del 10%. Qualora debba essere prestato un solo turno di pronta disponibilità per garantire l'intervento di emergenza nell'orario non coperto dal servizio attivo e il turno abbia una durata inferiore a 12 ore e pari o superiore alla durata minima consentita di quattro ore, al dipendente viene corrisposta l'indennità proporzionata alla durata maggiorata del 20%. Non sono previsti turni di pronta disponibilità per l'espletamento della normale attività di servizio.

8. Eventuali servizi di pronta disponibilità non rientranti nelle caratteristiche di cui al comma 7 possono essere attivati in via sperimentale previo accordo decentrato tra le OOSS firmatarie del presente contratto. L'accordo decentrato potrà prevedere forme di trattamento economico incentivante che comunque non potrà essere a carico del fondo accessorio.

9. Due turni di pronta disponibilità di 12 ore sono prevedibili di norma solo per le giornate festive.

10. In caso di chiamata l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario.

11. Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente più di sei pronte disponibilità al mese. Il superamento di tale limite deve avere carattere di transitorietà e straordinarietà. Qualora, per eccezionali esigenze di servizio, debba essere superato il limite di 10 pronte disponibilità mensili va acquisito il preventivo assenso del dipendente.



12. Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. E' pertanto escluso:

- a) tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;
- b) il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
- c) per il ruolo sanitario, il personale appartenente ai profili della riabilitazione e il personale con funzioni di coordinamento della categoria D e livello economico Ds.

13. Ai seguenti profili professionali è consentita, previa concertazione con le OOSS firmatarie del presente contratto, la pronta disponibilità per straordinarie esigenze di funzionalità della struttura:

- a) personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B di entrambe le posizioni economiche B e Bs;
- b) restante personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie C, D e livello economico Ds.

14. L'Azienda potrà valutare con le procedure concertative di cui all'art. 7, comma 2, lett. B), del CCPL 1998/2001, come sostituito dall'art. 5 del presente accordo, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

15. La misura dell'indennità di pronta disponibilità e delle maggiorazioni spettanti in caso di superamento dei limiti di cui al comma 11 è definita all'art. 75 del presente accordo.

16. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del "Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" (Fondo accessorio) costituito ai sensi dell'art. 92, comma 1, del C.C.P.L. 1998-2001 di data 8 agosto 2000."

#### **Art. 29 Ferie e festività**

1. Dopo il comma 14 dell'art. 49 (Ferie e festività) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"14 bis. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 64, c. 1, lett. c) del presente accordo; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo."

#### **Art. 30 Riposo settimanale e giorni festivi**

1. Il comma 1 dell'art. 50 (riposo settimanale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"1. Il personale ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con il periodo minimo di 11 ore di riposo consecutivo spettante per ogni periodo di ventiquattro ore. Il riposo settimanale può essere fissato in giorno diverso dalla domenica per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione o in servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche, soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie."

2. Dopo il comma 3 dell'art. 50 (riposo settimanale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, sono aggiunti i seguenti commi:

"3bis. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro sessanta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3ter. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo."

### **Art. 31 Permessi retribuiti**

1. Al comma 1 dell'art. 51 (Permessi retribuiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, il secondo, terzo e quarto alinea sono sostituiti rispettivamente dai seguenti alinea:

"- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi per evento. Tali permessi sono ridotti ad uno per parenti di terzo grado ed affini di secondo; in caso di cremazione il dipendente può ripartire le giornate spettanti in modo discontinuo;

- per donazione sangue: il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo: il tempo occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi previsti dalla vigente normativa;

- partecipazione ad operazioni elettorali in occasione di elezioni amministrative e di referendum nazionali, regionali o provinciali e comunali: nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali, per il tempo ed alle condizioni previste dalle leggi 21 marzo 1990, n. 53 e 29 gennaio 1992, n. 69 e s. m.;".

2. Al comma 1 dell'art. 51 (Permessi retribuiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto alla fine il seguente alinea:

"- su autorizzazione dell'Azienda, per interventi di emergenza in caso di incendi, disastri e calamità naturali, gli appartenenti ai Corpi dei Vigili del Fuoco volontari, al Corpo di soccorso alpino dei CAI-SAT e altri corpi con finalità analoghe limitatamente alla durata dell'intervento, purché il dipendente non sia già stato assegnato ad un servizio di emergenza da parte dell'Azienda."

3. I commi 2 e 3 dell'art. 51 (Permessi retribuiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, sono sostituiti dai seguenti commi:

"2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, tra cui la nascita di figli, l'accompagnamento alle visite mediche specialistiche per i figli minorenni, l'assistenza a parenti ed affini di primo e secondo grado o conviventi bisognosi di assistenza. I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalla competente autorità.

3. Il lavoratore ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio, purché risulti dipendente dell'Azienda al momento della celebrazione dello stesso. Il permesso matrimoniale è concesso alternativamente per il matrimonio religioso con effetti civili oppure per il matrimonio civile. In caso di sdoppiamento temporale tra celebrazione civile e religiosa (non coincidenti) può essere goduto una sola volta. Il diritto al permesso non sorge quando vi sia la sola celebrazione religiosa senza effetti civili. Il permesso retribuito di quindici

giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere fruito, d'intesa con l'Azienda, anche entro i trenta giorni successivi all'evento."

4. Il comma 6 dell'art. 51 (Permessi retribuiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"6. Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584, come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo."

5. Il comma 9 dell'art. 51 (Permessi retribuiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"9. Il dipendente che debba assentarsi per partecipare quale teste ad udienze penali o per cause civili, ha diritto di assentarsi per il tempo necessario ad effettuare la prestazione richiesta. L'assenza retribuita non è concessa nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato per motivi diversi dalle funzioni di testimonianza e da ricondurre ad interesse privato. L'assenza retribuita può essere anche concessa per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio."

6. Dopo il comma 11 dell'art. 51 (Permessi retribuiti) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è inserito il seguente comma:

"11 bis. I permessi di cui al presente articolo si applicano al personale a tempo determinato, limitatamente alla durata del rapporto di servizio, e sono riproporzionati alla durata del rapporto di lavoro per quanto riguarda le visite mediche ed i concorsi o esami."


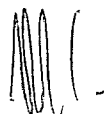
## **Art. 32** **Diritto allo studio**

1. L'art. 52 (Diritto allo studio) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

### *"Art. 52* *Diritto allo studio*

1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue individuali, anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda sanitaria, sono concessi per la partecipazione a corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali e attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico in corsi universitari, post-universitari, para-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale in istituti statali pareggiati o legalmente riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nonché per sostenere i relativi esami. I medesimi permessi sono concessi per il conseguimento di titoli di studio legali riconosciuti dall'ordinamento pubblico in corsi universitari a prescindere dall'obbligo della frequenza.

2. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.



3. La mancata frequenza dei corsi o la mancata partecipazione agli esami, se non giustificate da reali motivi d'impedimento, comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente.

4. Qualora le domande dovessero superare il 4% del personale a tempo indeterminato, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto, vale il seguente ordine di precedenza:

- 1) frequenza di corsi di scuola media inferiore;
- 2) frequenza, per il conseguimento del diploma o di un attestato di qualifica riconosciuti dall'ordinamento pubblico, di corsi di scuola media superiore in scuola statale, pareggiata o legalmente riconosciuta o in scuola professionale, di corsi universitari per il conferimento del diploma di laurea o della laurea magistrale, da parte di personale che non sia già in possesso di un titolo di studio di valore superiore;
- 3) frequenza di corsi universitari per il conseguimento di diplomi di specializzazione e di master; frequenza di corsi parauniversitari, intendendosi per tali i corsi istituiti da enti diversi dalle università, per l'ammissione ai quali è richiesto il diploma di scuola media superiore e che danno comunque luogo ad un diploma riconosciuto dall'ordinamento pubblico.

5. A seguito della concessione per il primo anno, l'Azienda garantisce la continuità dei permessi nell'ambito del medesimo corso di studi; a parità di condizioni vale il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti in servizio a tempo indeterminato, all'1 gennaio, da almeno 5 anni, che non abbiano mai beneficiato della concessione del diritto allo studio; per i dipendenti transitati da altri enti si terrà in considerazione l'anzianità maturata presso gli stessi e l'eventuale avvenuta concessione di analogo beneficio;
- b) dipendenti, in possesso dei sopracitati requisiti di anzianità, che non abbiano beneficiato della concessione del diritto allo studio nell'anno solare precedente;
- c) dipendenti in servizio a tempo indeterminato da almeno un anno, che non abbiano beneficiato della concessione del diritto allo studio nell'anno solare precedente;
- d) dipendenti non ricompresi nei precedenti punti a), b) e c). In tale ambito si procederà alla classificazione dei richiedenti in tre gruppi di anzianità di servizio, posti nel seguente ordine di priorità:
  - 1°) dipendenti con almeno 10 anni di anzianità;
  - 2°) dipendenti con almeno 5 anni di anzianità;
  - 3°) dipendenti con meno di 5 anni di anzianità.

All'interno delle singole classi i dipendenti saranno ulteriormente collocati secondo l'ordine di precedenza inverso al numero di anni per i quali hanno ottenuto il diritto allo studio.

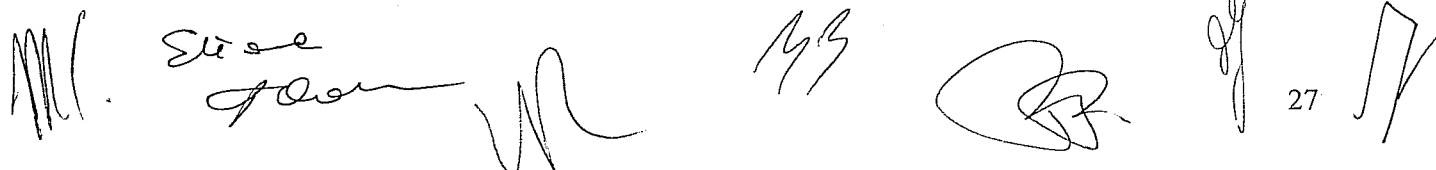
6. A parità di condizioni di cui alle precedenti lettere si darà precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di età.

7. La concessione del permesso agli studenti universitari, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di quindici crediti in ciascun anno solare (o di due esami per gli studenti soggetti al previgente ordinamento universitario).

8. Le procedure, i criteri ed ulteriori modalità di applicazione di questo articolo sono concertati dall'Azienda con le OOSS. In ogni caso non possono essere concessi complessivamente permessi per più di dieci anni solari, né per più di cinque anni per lo studio delle lingue.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 1, il dipendente, in aggiunta ai permessi previsti in questo articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 51, comma 1, primo alinea del CCPL 1998/2001.

10. Le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto sulle domande presentate con riferimento all'anno solare 2008."

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'M.C.', followed by 'Euse', a signature that looks like 'Joan', a large stylized 'M', the initials 'MB', a signature that looks like 'GR', a signature that looks like 'JF', and finally a signature that looks like 'JF'.



**Art. 33**  
**Tutela della maternità**

1. L'art. 53 (Tutela della maternità) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

**"Art. 53**  
**Tutela della maternità**

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le successive modificazioni, nonché le integrazioni e le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, anche orari, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

3. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori e ai genitori adottivi e affidatari, in congedo di maternità o di paternità, spetta l'intera retribuzione, compresa la partecipazione al fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi. I periodi di congedo di maternità o paternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

4. In caso di parto prematuro, il secondo periodo di congedo di maternità o paternità, successivo al parto, decorre dalla data presunta del medesimo, nel limite della durata complessiva dei cinque mesi. I giorni non goduti prima del parto sono fruiti in aggiunta al periodo di congedo *post partum*.

5. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.P. o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. n. 151/2001.

7. Nei primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva fra gli stessi di dieci mesi. Detto congedo è fruibile anche frazionatamente. In relazione agli ultimi quattro mesi il congedo è frazionabile per periodi non inferiori al mese e, se il congedo è riferito al periodo estivo, la richiesta va presentata entro il 30 aprile dell'anno di fruizione o in data successiva da stabilirsi a livello di contrattazione decentrata. Nel caso di più richieste nell'ambito della stessa unità operativa è prevista una rotazione del personale, al fine di garantire i livelli di assistenza, secondo criteri da definire in sede di contrattazione decentrata. In via eccezionale e transitoria per l'anno 2007, la frazionabilità degli ultimi quattro mesi di congedo parentale può essere consentita, tenuto conto comunque delle esigenze di servizio, a far data dall'1 luglio 2007 in relazione alle domande presentate entro il 10 giugno 2007.

8. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi anche in maniera frazionata, il limite complessivo delle astensioni dal lavoro è elevato di un mese se fruito dal medesimo.

9. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, il genitore è tenuto, salvo caso di oggettiva impossibilità, a preavvertire il datore di lavoro con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

 28

10. Nei casi di astensione di cui ai commi 7 e 8 di questo articolo spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità, per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori se dipendenti di aziende ed enti di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001. L'astensione è ridotta alle giornate lavorative in caso di fruizione frazionata. Il calcolo retributivo comporta quindi che siano aggiunti due ulteriori giorni non lavorativi ogni cinque giorni lavorativi di congedo parentale fruito frazionatamente per il personale il cui orario sia articolato su cinque giorni, ed un ulteriore giorno non lavorativo ogni sei giorni lavorativi di congedo parentale fruito frazionatamente per il personale il cui orario è articolato su sei giorni. Per il restante periodo di congedo spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri pensionistici. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita fatta salva l'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria; in tal caso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione secondo le disposizioni di legge. E' garantita a carico dell'Azienda la copertura degli oneri pensionistici nei casi in cui non sia già prevista la contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. N. 151/2001.

11. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti, per la malattia di ogni figlio, con copertura pensionistica a carico dell'Azienda nei casi in cui non sia già prevista la contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 151/2001. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Entro i primi tre anni 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 al congedo, che in tal caso non è retribuito, con copertura previdenziale figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 151/2001. Ai congedi per malattia del figlio si applica il comma 5 dell'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero sospende, a richiesta del dipendente interessato, il decorso del congedo parentale in godimento.

12. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruiti nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art. 51 del CCPL 1998/2001. I periodi di congedo di cui ai commi 7 e 8 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscono di periodi di congedo parentale ai sensi dei commi 7 e 8 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

13. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 151/2001, 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'Azienda 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. n. 66/2003.

14. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali, considerando l'entrata in famiglia equivalente alla nascita, fermo restando quanto previsto in altre norme di legge. Essi hanno diritto di fruire:

- a) del congedo di maternità e di paternità di cui all'articolo 27 del d.lgs. n. 151/2001, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) del congedo parentale di cui al comma 7. Qualora il minore, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età inferiore a sei anni, il congedo è fruito negli stessi termini e limiti previsti per i genitori naturali. Qualora il minore, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia

un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del medesimo nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni;

- c) del congedo retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

15. Nei confronti dei genitori adottivi e affidatari, il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze parentali o per maternità dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare.

16. Alla dipendente con rapporto a termine, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio in concomitanza con il servizio, viene applicato l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, ad eccezione dei commi 7 e 8 e del comma 14, lettera c), di questo articolo, fermo restando tuttavia quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 151/2001. Alla dipendente con rapporto di lavoro a termine, dopo la cessazione dal servizio è assicurato il trattamento previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2001 ed è corrisposto dall'Azienda secondo quanto previsto dall'art. 57 del decreto stesso.

17. Entro l'ottavo anno di età del bambino la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore può, a domanda, usufruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi, fatte salve le gravi esigenze di servizio.

18. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

19. Il diritto di assentarsi per congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, così come integrato da questo articolo, e la relativa retribuzione sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

20. Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

21. La lavoratrice madre, al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III del D.Lgs. 151/2001, ed il lavoratore padre al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità, hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità lavorativa ove erano occupati all'inizio, o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti."

#### **Art. 34 Aspettativa**

1. L'art. 54 (Aspettativa) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### **"Art. 54 Aspettativa**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lett. a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 52 e 53 del CCPL 1998/2001 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure di cui all'art. 70 del CCPL 1998/2001, come modificato dall'art. 46 di questo accordo.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
- a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra Azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;
  - b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa azienda o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea, con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato;
  - c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo."

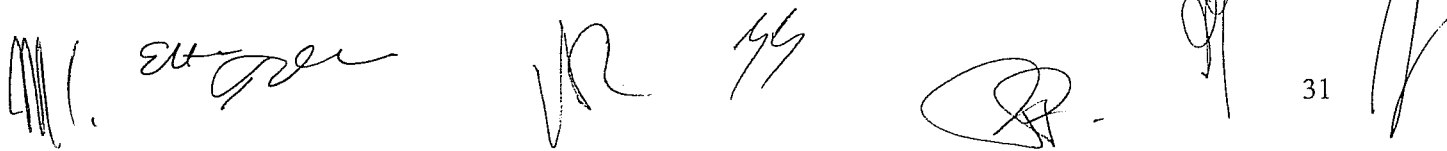
#### **Art. 35**

#### **Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

1. Dopo l'art. 54 (Aspettativa) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente:

*"Art. 54 bis*

*Altre aspettative previste da disposizioni di legge*

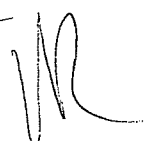
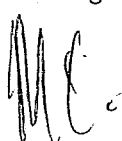


1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dal CCPQ di data 5 maggio 2003.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni e integrazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n. 448.
3. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelli previsti dai commi 2 e 3 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste da questo articolo nonché alle assenze di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
6. Il dipendente che svolga servizio civile ai sensi del D.Lgs. 5 aprile 2002, n. 77, è collocato a domanda in aspettativa senza assegni. Nel caso di richiamo alle armi da parte dell'autorità militare, ovvero di richiamo in servizio attivo da parte della Croce Rossa, il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo. Durante tale periodo, al dipendente compete il trattamento più favorevole tra quello previsto da questo contratto e quello militare.
7. Il periodo trascorso in aspettativa o in conservazione del posto ai sensi del precedente comma 6 è valido a tutti gli effetti ai fini della progressione di carriera e ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.
8. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo i casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio nei termini di legge."

#### **Art. 36 Permessi brevi**

1. Al comma 1 dell'art. 56 (Permessi brevi) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto alla fine il seguente periodo:  
"Nel caso di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il tetto di ore annue è rapportato all'impegno orario settimanale prescelto."

2. Dopo il comma 3 dell'art. 56 (Permessi brevi) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:



"3 bis. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite di cui al comma 1 viene derogato; la certificazione medica dovrà attestare la necessità della prestazione senza prognosi, restando impregiudicata la possibilità dell'Azienda di procedere a verifica tramite le strutture sanitarie pubbliche. Gli effetti del presente comma decorrono dall'1 gennaio 2006."

### **Art. 37 Assenze per malattia**

1. Il comma 2 dell'art. 58 (Assenze per malattia) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità. In casi particolarmente gravi il dipendente può chiedere di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Ufficio medico legale competente, ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. In presenza di tali cause la richiesta di visita medico collegiale può essere inoltrata anche dall'Azienda."

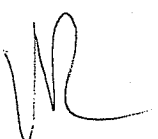
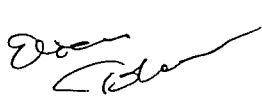
2. Dopo il comma 2 dell'art. 58 (Assenze per malattia) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"2 bis. In caso di patologie gravi, che richiedano terapie salvavita, e di altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico-legale dell'Azienda, 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 Karnofsky), 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 certificate dall'Azienda o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lett. a). Quanto sopra è esteso anche ai casi di donazione di organi tra vivi. Sono altresì escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia anche le assenze immediatamente successive a terapie salvavita – effettuate in ospedale o a casa – giustificate dalla struttura sanitaria o dal medico convenzionato con l'Azienda, attestante che l'assenza è conseguente alla terapia salvavita effettuata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a). Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli effetti della tubercolosi. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'Azienda favorisce un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole. Gli effetti del presente comma decorrono dall'1 gennaio 2006."

3. Il comma 3 dell'art. 58 (Assenze per malattia) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"3. Il dipendente affetto da malattie gravi (quali cancro, tubercolosi, malattia mentale, poliomielite, AIDS) ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta ai periodi previsti dai commi 1 e 2, di un anno di aspettativa senza retribuzione, frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Azienda risolve il rapporto di lavoro."

### **Art. 38 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio**



1. Il comma 1 dell'art. 59 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 58, comma 7, lett. a), senza decurtazione per le assenze."

#### **Art. 39**

##### **Infermità dipendente da causa di servizio**

1. Il comma 5 dell'art. 60 (Infermità dipendente da causa di servizio) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"5. L'Azienda, ricevuta la domanda oppure d'ufficio se è venuta a conoscenza dell'evento, provvede ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità. L'Azienda, entro trenta giorni dal ricevimento della domanda o dell'apertura del procedimento, trasmette tutta la documentazione raccolta alla Commissione Medica di Verifica competente ad esprimersi in merito."

2. Il comma 6 dell'art. 60 (Infermità dipendente da causa di servizio) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata secondo le procedure previste dal DPR n. 461 del 29 ottobre 2001 e successive modifiche."

3. Dopo il comma 8 dell'art. 60 (Infermità dipendente da causa di servizio) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"8 bis. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio, è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare e dell'indennità sanitaria provinciale in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità".

#### **Art. 40**

##### **Equo indennizzo**

1. Dopo il comma 18 dell'art. 61 (Equo indennizzo) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"18 bis. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:

a) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico iniziale di cui all'art. 84, comma 1, lett. a) (del CCPL 1998/2001), corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;

b) l'Azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'Azienda;

c) nel caso che per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato."

#### **Art. 41 Spese di cura**

1. Dopo il comma 6 dell'art. 63 (Spese di cura) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

*"6 bis.* In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

- a) legge 30 marzo 1971, n. 118 (conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili);
- b) D.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1032 (Approvazione delle norme sulle prestazioni previdenziali a favore dei dipendenti civili e militari dello Stato);
- c) D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni in legge 11 novembre 1983, n. 638;
- d) D.Lgs. 23 novembre 1988, n. 509 (Norme per la revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti, nonché dei benefici previsti dalla legislazione vigente per le medesime categorie, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge 26 luglio 1988, n. 291);
- e) D.L. 25 novembre 1989 (Disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle Unità Sanitarie Locali) convertito con modificazioni dall'art. 1, comma 1, della legge 25 gennaio 1990, n. 8;
- f) legge 24 dicembre 1993, n. 537."

#### **Art. 42 Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche**

1. L'art. 65 (Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

##### *"Art. 65*

##### *Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche*

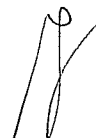

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 58, comma 7, del CCPL 8 agosto 2000; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 54, comma 8 lett. c) (come introdotta dall'art. 34 del presente accordo), nei limiti massimi ivi previsti.



Sera  
Tolosa





3. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. L'Azienda istituisce un apposito Osservatorio sul fenomeno del "burn out" ed informa le Organizzazioni sindacali in apposito incontro, a cadenza almeno annuale, sull'andamento del fenomeno. A tal fine, l'Azienda individua appositi spazi di ascolto e di consulenza psicologica."

#### **Art. 43**

#### **Tutela dei dipendenti portatori di handicap**

1. Dopo l'art. 65 (Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente:

#### *"Art. 65 bis*

#### *Tutela dei dipendenti portatori di handicap*

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

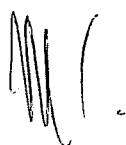
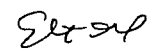
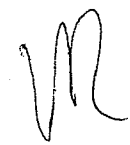
- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 58, comma 7, del CCPL 8 agosto 2000; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 54, comma 8, lett. c) (come introdotta dall'art. 34 del presente accordo), nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.


4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo."









## **CAPO IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 44 Mensa**

1. Il comma 2 dell'art. 66 (Mensa) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Hanno altresì diritto alla consumazione del pasto i dipendenti:

a) in permesso sindacale o distacco;

b) con orario di lavoro ridotto (part-time) nei casi da stabilirsi a livello di contrattazione decentrata."

2. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo, l'importo riconosciuto per il servizio sostitutivo di mensa realizzato tramite buoni pasto è elevato ad € 6,00, senza compartecipazione del dipendente. L'eventuale maggior costo rispetto al suddetto importo è a carico del dipendente. Le modalità per usufruire del servizio e le regole relative all'utilizzo del buono pasto sono regolate in sede di contrattazione decentrata. L'importo di cui al presente comma è usufruibile dal dipendente sia nel caso di prestazione resa nella sede di servizio che fuori sede di servizio, qualora autorizzata.

## **CAPO V NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 45 Obblighi del dipendente**

1. La rubrica dell'art. 67 (Doveri del dipendente) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è modificata in "Obblighi del dipendente".

2. Il comma 1 dell'art. 67 (Doveri del dipendente) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000 è sostituito dal seguente comma:

"1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato."

3. La lettera d) del comma 3 dell'art. 67 (Doveri del dipendente) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000 è sostituita dalla seguente lettera:

"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

 37

provinciale 30.11.1992, n. 23, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445;".

4. La lettera r) del comma 3 dell'art. 67 (Doveri del dipendente) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000 è sostituita dalla seguente lettera:

"r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi."

#### Art. 46

#### Sanzioni e procedure disciplinari

1. Il comma 1 dell'art. 70 (Sanzioni e procedure disciplinari) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'art. 67 del CCPL 1998/2001, come modificato dall'art. 45 di questo accordo, danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso."

2. Il comma 4 dell'art. 70 (Sanzioni e procedure disciplinari) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente responsabile della struttura, dandone contestuale comunicazione all'interessato, segnala entro dieci giorni, all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. Tale ufficio deve procedere alla contestazione entro i venti giorni successivi dalla data della lettera di comunicazione. In ogni caso qualora non sia rispettato il termine di dieci giorni per la comunicazione all'ufficio competente si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa."

3. Dopo il comma 4 dell'art. 70 (Sanzioni e procedure disciplinari) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"4 bis. Qualora invece emerga nel corso del procedimento e, quindi, dopo la contestazione, che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti."

4. Dopo il comma 9 dell'art. 70 (Sanzioni e procedure disciplinari) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"9 bis. Con riferimento a questo articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque

 38

applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.”

#### **Art. 47** **Codice disciplinare**

1. L'art. 71 (Codice disciplinare) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### **“Art. 71** **Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 50 della l.p. n. 7/97 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 64, c. 1, lett. c), si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio; al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda, agli utenti o terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista da questo comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 64, c. 1, lett. b) nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);

- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Azienda per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 77 del CCPL 1998/2001, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Azienda quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
  - 1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
  - 2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 67 del CCPL 1998/2001 nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre."

#### Art. 48

#### Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Dopo l'art. 72 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente:



41

*"Art. 72 bis*

*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, l'Azienda inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'Azienda venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi di questo articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Azienda ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Azienda ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 71 del CCPL 1998/2001, come sostituito dall'art. 47 questo accordo, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento avvenuto per le medesime causali del comma 6, si procede analogamente al comma stesso. Nel caso che il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi, fatto salvo il caso di morte del dipendente, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.
9. Il dipendente licenziato ai sensi del comma 7, lett. h), e comma 8, lett. b) ed e), dell'art. 71 del CCPL 1998/2001, come sostituito dall'art. 47 di questo accordo, e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9 è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario."

## Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. L'art. 73 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

### *"Art. 73*

#### *Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Azienda, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dei commi 7 e 8 dell'art. 71 del CCPL 1998/2001, come sostituito dall'art. 47 di questo accordo.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

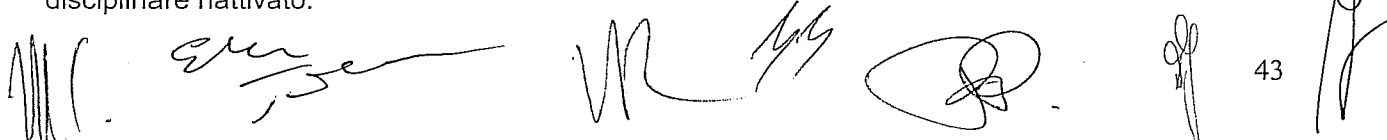
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 72 bis del CCPL 1998/2001 introdotto dall'art. 48 di questo accordo in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 64, c. 1, lett. b), nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dei commi 6 e 7 dell'art. 72 bis del CCPL 1998/2001 introdotto dall'art. 48 di questo accordo, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 72 bis, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.





10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale."

#### **Art. 50**

##### **Norma transitoria per i procedimenti disciplinari**

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione di questo contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 47 di questo accordo, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 71 del CCPL 1998/2001.

#### **CAPO VI**

##### **FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 51**

##### **Formazione e aggiornamento professionale**

1. Il comma 4 dell'art. 83 (Formazione e aggiornamento professionale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"4. Le iniziative di formazione, che costituiscono materia di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 4, comma 3, relativamente ai programmi annuali e pluriennali, riguardano sia il personale a tempo indeterminato che a tempo determinato, compreso il personale in distacco sindacale. Per il personale a tempo determinato, l'ammissione alle iniziative formative è valutata dall'Azienda nell'ambito dei propri programmi di formazione, tenuto conto della durata del rapporto di lavoro e dell'eventuale rinnovo del contratto. Il personale comandato fruisce della formazione dell'Azienda salvo che per i corsi di cui alla lettera b) di questo comma. I programmi di formazione dell'Azienda stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:

- a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCPL 1998/2001;
- b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2, con particolare riguardo:
  - ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
  - ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
  - alle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione provinciale e locale dei servizi."

2. Il comma 14 dell'art. 83 (Formazione e aggiornamento professionale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente comma:

"14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione, anche tramite forme di e-learning:

- a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario provinciale e/o nazionale;
- c) formazione di base e riqualificazione del personale."

3. Dopo il comma 17 dell'art. 83 (Formazione e aggiornamento professionale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente comma:

"17 bis. A decorrere dall'1 gennaio 2007, gli oneri connessi all'eventuale attività didattica non sono computati nei costi contrattuali. In sede di contrattazione decentrata saranno specificati i costi per l'attività di formazione del personale sulla base dei finanziamenti concessi. Le parti si impegnano in sede di definizione del biennio economico 2008/2009 a definire apposite modalità di finanziamento dell'attività di formazione in analogia a quanto previsto dal CCNL di riferimento."

## **Art. 52**

### **Congedi per la formazione**


1. Dopo l'art. 83 (Formazione e aggiornamento professionale) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente:

#### *"Art. 83 bis*

#### *Congedi per la formazione*

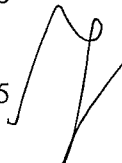
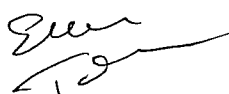
1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'Azienda sanitaria o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione – per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa – nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione decentrata definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Azienda una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. 

4. La contrattazione decentrata individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Azienda può differire motivatamente – comunicandolo per iscritto – la fruizione del congedo



stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, comma 3, relativamente al periodo di congedo, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Azienda ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 58 e 59 del CCPL 1998/2001.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità."

## **CAPO VII MOBILITA' DEL PERSONALE**

### **Art. 53**

#### **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza**

1. L'art. 79 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### *"Art. 79*

#### *Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*

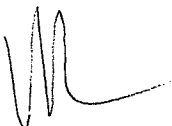
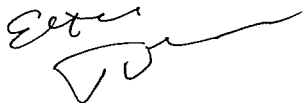
1. E' confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 78 (del CCPL 1998/2001) che a decorrere dal presente accordo possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. Allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'Azienda comunica a tutte le aziende ed enti del comparto operanti nell'ambito regionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

3. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 presenti sempre a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

4. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascuna categoria, profilo e posizione economica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

5. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni con la specificazione di eventuali priorità; l'Azienda dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.



6. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'Azienda forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati in questo contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione decentrata.

7. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione decentrata può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorirne la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente."

#### **Art. 54** **Mobilità volontaria**

1. L'art. 81 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

#### *"Art. 81* *Mobilità volontaria*

1. La mobilità volontaria dei dipendenti tra l'Azienda e tutte le aziende e gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dipendente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente stesso.

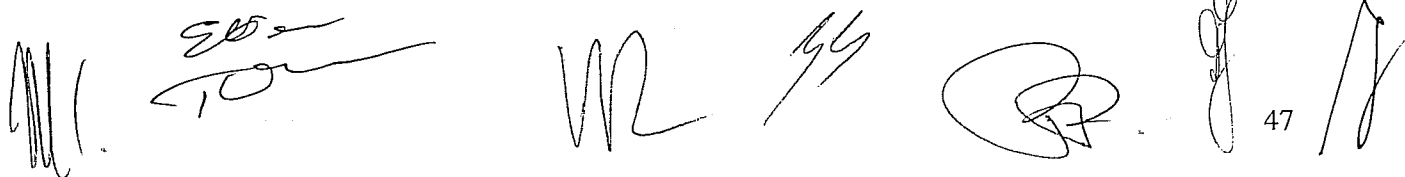
2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di un mese.

3. Nel caso in cui il nulla osta venga concesso, ma sia rinviato ad una data posteriore a quella richiesta dal dipendente, il posticipo non può essere superiore a tre mesi.

4. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dipendente trasferito.

5. In caso di più domande rispetto ai posti messi a disposizione, l'Azienda procede ad una valutazione positiva e comparata da effettuarsi in base al curriculum di carriera e professionale del personale interessato in rapporto al posto da ricoprire. A parità di valutazione possono altresì essere prese in considerazione documentate situazioni familiari (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei familiari, distanza tra le sedi etc.) o sociali.

6. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post - universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'Azienda deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui a questo articolo se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '10' below it, and several other initials and signatures on the right.

7. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il personale neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dal comma 3.

8. Il comma 7 entra in vigore a partire dal 1° giorno del terzo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo. Sono fatte salve le procedure di questo articolo per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dipendente prima dell'entrata in vigore delle disposizioni di cui al comma 7.

9. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 7 nonché del suo carattere sperimentale, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2009."

### **Art. 55 Comando**

1. Dopo l'art. 81 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, come introdotto dall'art. 52 di questo accordo, sono aggiunti i seguenti:

#### *"Art. 81 bis Comando*

1. Per comprovate esigenze di servizio dell'Azienda e negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge, può essere attivato l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso, nel rispetto della categoria, profilo professionale e disciplina, ove prevista, del dipendente.

2. Il comando è disposto con il consenso del dipendente, per tempo determinato ed in via eccezionale ed alla relativa spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso l'azienda di provenienza.

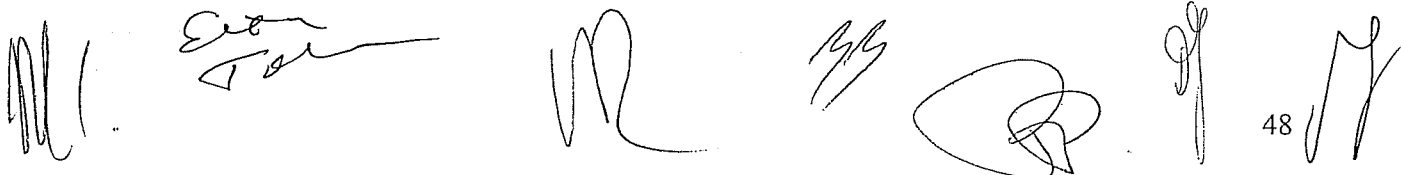
3. Il posto lasciato disponibile dal dipendente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dipendente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dipendente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'Azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

6. Per finalità di aggiornamento, il dipendente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.

7. Il comando del comma 6 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.



8. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'Azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari, al dipendente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione."

*"Art. 81 ter*

*Mobilità di compensazione e mobilità intercompartimentale*

1. E' consentito il passaggio diretto di personale tra aziende o enti in caso di contestuale richiesta da parte di due dipendenti del medesimo profilo professionale e disciplina, previo accordo tra le aziende o enti di appartenenza.

2. Il trasferimento di personale fra comparti diversi avviene a domanda motivata e documentata del dipendente interessato, previo consenso dell'azienda o ente di appartenenza, a condizione dell'esistenza di posto vacante di corrispondente posizione e profilo professionale nell'ente di destinazione e purchè il richiedente sia in possesso dei requisiti per accedere al posto oggetto del trasferimento."

**CAPO VIII  
ISTITUTI VARI**

**Art. 56**

**Copertura assicurativa**

1. Dopo l'art. 95 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente:

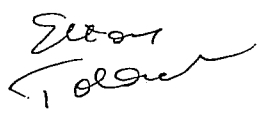
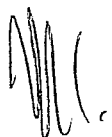
*"Art. 95 bis*

*Copertura assicurativa*

1. L'Azienda assume tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti destinatari del presente accordo per danni involontariamente cagionati a terzi per morte, lesioni personali, perdite e/o danneggiamenti di cose, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 95 ter del CCPL 1998/2001 come introdotto dall'art. 57 di questo accordo, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. L'Azienda provvede, con le risorse del fondo sanitario provinciale, alla copertura assicurativa di cui al presente articolo con oneri a proprio carico e, per la copertura di ulteriori rischi per il personale dipendente, ponendo a carico dello stesso la relativa spesa che verrà trattenuta sulle competenze stipendiali mensili mediante una quota media di € 6,455/mese su base volontaria, che potrà essere aumentata a seguito di una valutazione concertata dei massimali e dei rischi coperti.

3. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'Azienda per lo svolgimento del servizio.



4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, da danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà o in uso privato del dipendente.

5. I rischi di lesione o di decesso del dipendente che conduce l'automezzo, sia privato che di proprietà dell'Azienda, nonché di persone di cui sia stato autorizzato il trasporto in occasione di trasferte autorizzate o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, sono assicurati con polizza infortuni con oneri a carico dell'Azienda.

6. I massimali delle polizze di cui al comma 5 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste da questo articolo, sono detratti – sino alla concorrenza – dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento. Dagli importi liquidati dalla società assicuratrice, calcolati secondo il contratto di assicurazione infortuni aziendale, vanno detratti gli importi liquidati dall'INAIL al dipendente come capitale o rendita vitalizia per il medesimo infortunio.

8. L'Azienda assume altresì le opportune misure organizzative volte ad agevolare i dipendenti interessati nella stipulazione di polizze assicurative per la copertura dei rischi derivanti dall'esercizio delle proprie funzioni e attività non coperti ai sensi del comma 1, secondo i seguenti principi, criteri e modalità:

- a) volontarietà della stipula della polizza assicurativa;
- b) instaurazione di rapporto contrattuale diretto fra società assicuratrice e dipendente;
- c) intero premio a carico del dipendente da versarsi anche tramite trattenuta sullo stipendio previo rilascio da parte dell'interessato di delega di pagamento all'Amministrazione;
- d) esonero dall'Azienda da ogni responsabilità nei confronti dei contraenti relativa alla stipula, esecuzione e cessazione, per qualsiasi motivo, del contratto di assicurazione.

9. Quanto previsto da questo articolo produce effetti ai fini della stipulazione delle polizze assicurative immediatamente successive alla scadenza di quelle in essere alla data di sottoscrizione di questo contratto. Per le fattispecie di cui ai commi 1, 3 e 5, l'Azienda garantisce la continuità nella relativa copertura assicurativa."

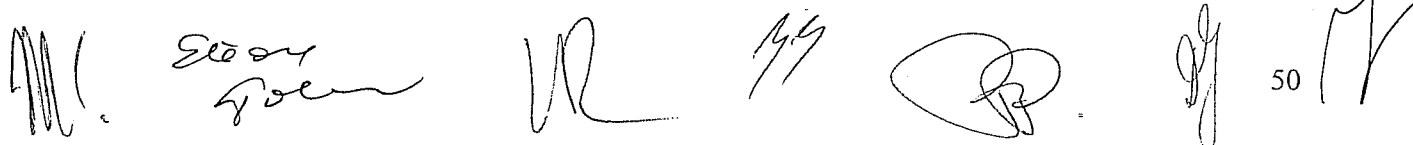
#### **Art. 57 Patrocinio legale**

1. Dopo l'art. 95 bis del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, come introdotto dall'art. 56 di questo accordo, è aggiunto il seguente:

#### *"Art. 95 ter Patrocinio legale*

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.

2. Il dipendente, ai fini di cui al comma 1, comunica all'Azienda il nome del legale che ritiene di incaricare; entro sette giorni dall'avvenuta comunicazione, l'Azienda può, motivatamente, chiedere la sostituzione del legale indicato con altro che indicherà. Ove il dipendente intenda

 50

comunque nominare il legale da lui individuato o voglia nominare un secondo legale, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato.

3. Ove si tratti di fatti coperti da polizza assicurativa di cui all'art. 95 bis, comma 1, del CCPL 1998/2001, come introdotto dall'art. 56 di questo accordo, comprendente le spese legali, si segue la medesima procedura di cui al comma 2 di questo articolo, intendendosi sostituita all'Azienda la compagnia assicuratrice che indica preventivamente il legale da incaricare."

#### **Art. 58**

##### **Fascicolo personale**

1. Dopo l'art. 98 del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è aggiunto il seguente:

##### *"Art. 98 bis*

##### *Fascicolo personale*

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'Azienda conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'Azienda o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia a proprie spese di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Non è prevista la copertura delle spese nel caso di utilizzo dei documenti per le progressioni interne.

3. Devono essere eliminati dal fascicolo personale i provvedimenti disciplinari annullati, revocati o riformati, nonché i provvedimenti di sospensione cautelare revocati o divenuti inefficaci."

#### **Art. 59**

##### **Diritti derivanti da invenzione industriale**

1. Dopo l'art. 98 bis del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, come introdotto dall'art. 58 di questo accordo, è aggiunto il seguente:

##### *"Art. 98 ter*

##### *Diritti derivanti da invenzione industriale*

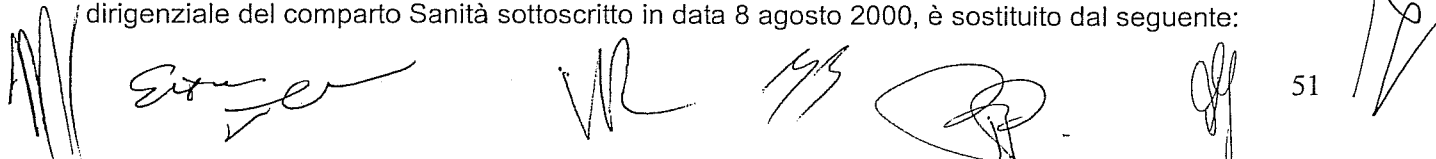
1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Azienda, la contrattazione decentrata può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria."

#### **Art. 60**

##### **Obbligo della divisa**

1. L'art. 68 (Obbligo della divisa) del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale non dirigenziale del comparto Sanità sottoscritto in data 8 agosto 2000, è sostituito dal seguente:

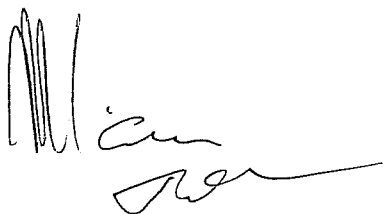


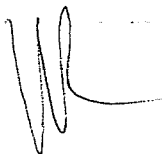


*"Art. 68  
Obbligo della divisa*

1. Il personale è tenuto a vestire l'uniforme fornita dall'Azienda, secondo le disposizioni stabilite dall'Azienda medesima.
2. L'Azienda stabilisce le categorie di personale tenute a vestire l'uniforme, la foggia della divisa e gli effetti di vestiario che la compongono. La loro durata minima, il loro rinnovo e la data di consegna e l'eventuale manutenzione sono stabiliti d'intesa con le organizzazioni sindacali. Il lavaggio, la manutenzione e la cura degli indumenti di lavoro sono effettuati dall'Azienda con oneri a proprio carico.
3. L'Azienda è tenuta inoltre a fornire ai dipendenti addetti a particolari servizi tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D.Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro."

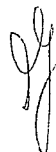














**PARTE SECONDA  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**TITOLO I  
RETRIBUZIONE**

**CAPO I  
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE ED INCREMENTI TABELLARI**

**Art. 61  
Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione dei dipendenti dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari è così determinata:

retribuzione fondamentale:

- a) trattamento economico iniziale,
- b) indennità sanitaria provinciale,
- c) retribuzione individuale di anzianità,
- d) fasce economiche,
- e) indennità di natura fissa e continuativa:
  - indennità professionale specifica,
  - indennità per funzioni di coordinamento,
  - indennità di posizione organizzativa;

retribuzione accessoria:

- f) indennità varie di natura non fissa e continuativa legate alle condizioni di lavoro,
- g) compensi per lavoro straordinario,
- h) compensi legati alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi e premi per la qualità della prestazione individuale.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

3. A decorrere dal 20 aprile 2004, nelle categorie A, B e C sono istituite ulteriori fasce economiche denominate A5, B5, Bs5 e C5. Nella categoria D sono individuate ulteriori fasce economiche denominate D6 e Ds6. I valori e le decorrenze delle fasce economiche sono indicati nelle tabelle C) prospetto 2, D) prospetto 2 ed E) prospetto 2.

**Art. 62  
Corresponsione degli stipendi**

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua.

2. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'Azienda, il nome e la categoria del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, la specificazione

delle singole voci retributive che concorrono a formularla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. Il prospetto contenente le informazioni sul pagamento dello stipendio del personale titolare di una casella di posta elettronica assegnata dall'Azienda è trasmesso con le modalità di cui all'art. 2, comma 5, della legge provinciale n. 11 del 2006. Nel caso in cui il dipendente sia sprovvisto di una casella di posta elettronica, è garantita la consegna o l'invio del prospetto in forma cartacea senza oneri per il dipendente.

3. Per la retribuzione accessoria (compreso il lavoro straordinario) ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del secondo mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento.

4. L'Azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

### **Art. 63** **Tredicesima mensilità**

1. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione fondamentale con esclusione dell'indennità professionale specifica. Sono in ogni caso escluse dalla retribuzione utile tutte le voci della retribuzione accessoria.

2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a quindici giorni e va commisurata all'ultima retribuzione utile spettante; il medesimo meccanismo si applica anche in caso di periodo di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni. In caso di passaggio, nel corso dell'anno solare, dal regime di lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale, o viceversa, i singoli ratei della tredicesima mensilità vengono calcolati distintamente in ragione della percentuale di impegno orario settimanale prestato dal dipendente.

3. Per periodi di assenza o altra posizione di stato che comportino riduzione della retribuzione fondamentale il relativo rateo di tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze.

4. In caso di variazione dell'orario di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale all'orario medio prestato.

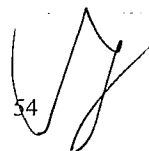
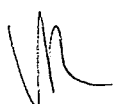
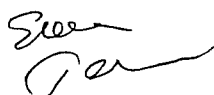
5. Nel caso di incarichi che comportano l'attribuzione di elementi retributivi utili ai fini della tredicesima mensilità, qualora gli stessi si interrompano in corso d'anno, spetta su tali emolumenti il relativo rateo di tredicesima secondo quanto previsto dal comma 2.

6. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta, unitamente allo stipendio, il 19 del mese di dicembre.

### **Art. 64** **Definizione di retribuzione**

1. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) trattamento economico iniziale mensile previsto per la posizione economica iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds;



54

- b) retribuzione base mensile costituita dal valore della retribuzione di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche nonché dall'indennità integrativa speciale (fino al conglobamento). L'indennità sanitaria provinciale costituisce retribuzione base mensile, salvo diversa previsione per casi particolari contemplati dal presente contratto;
- c) retribuzione individuale mensile costituita dalla retribuzione base di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87 di questo accordo, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;
- d) retribuzione globale di fatto annuale costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 1 per 30.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 1 per 156.

4. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

#### **Art. 65**

#### **Nuovo stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale per i bienni economici 2004-2005 e 2006-2007**

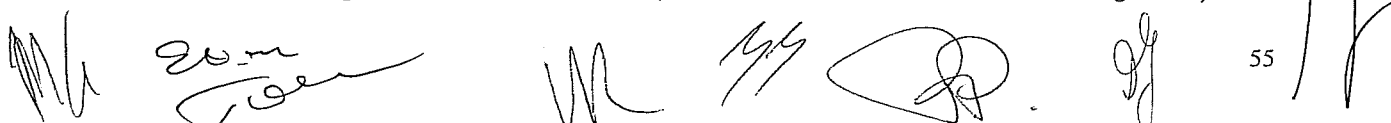
1. Il trattamento economico iniziale annuo del personale destinatario del presente accordo è determinato, a decorrere dall'1 gennaio 2004, dall'1 gennaio 2005 e dal 31 dicembre 2005, nelle misure di cui all'allegata tabella B).

2. A far data dall'1 gennaio 2004, dall'1 gennaio 2005 e dal 31 dicembre 2005, al personale destinatario del presente accordo sono attribuiti gli aumenti mensili lordi di cui alla tabella A) allegata al presente contratto, che modifica, con la stessa decorrenza, gli incrementi già erogati al personale ai sensi dell'art. 7, comma 1, del C.C.P.L. 2002-2005 sottoscritto il 14 dicembre 2005 come indicati nella relativa tabella E).

3. Gli importi delle fasce economiche sono rideterminati nei valori indicati nelle alleghe tabelle C) prospetto 1, D) prospetto 1 ed E) prospetto 1, alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui all'allegata tabella B).

4. Gli incrementi mensili erogati al personale ai sensi dell'art. 7, comma 1, del C.C.P.L. 2002-2005 sottoscritto il 14 dicembre 2005 che complessivamente nel biennio 2004-2005 hanno determinato un trattamento più favorevole degli incrementi derivanti dal comma 2 del presente articolo, non sono soggetti ad alcun conguaglio per gli anni di riferimento, nè per il trattamento tabellare nè per eventuali altri compensi correlati. Ai fini previdenziali si fa riferimento al trattamento economico corrisposto al personale ai sensi del citato art. 7, comma 1, CCPL 2002-2005.

5. A far data dal 1° gennaio 2006 e dal 1° gennaio 2007 al personale di cui al presente contratto sono attribuiti gli aumenti mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'Allegato G) al



presente accordo, con le decorrenze ivi specificate decurtati, con le stesse decorrenze, degli importi già erogati al personale ai sensi dell'art. 3 dell'accordo stralcio del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2006-2009 del Comparto del personale del Servizio sanitario provinciale – biennio economico 2006 – 2007 sottoscritto il 13 marzo 2007 come indicati nella relativa tabella A).

6. Il personale dell'Azienda, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra Azienda, conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita. Tale disposizione si applica anche al personale vincitore di concorso pubblico proveniente da altre aziende ed enti del comparto o comunque proveniente per processi di mobilità volontaria, purchè tra i periodi non vi sia soluzione di continuità.

7. A decorrere dall'1 gennaio 2002, al personale già di ex livello VIII bis (confluito nella cat. D – Liv. economico Ds) viene attribuito un assegno ad personam pensionabile di € 775,98 annui lordi più la tredicesima mensilità, in aggiunta alla fascia/fasce economiche eventualmente in godimento.

#### Art. 66

##### Indennità sanitaria provinciale

1. A tutto il personale del comparto del personale del Servizio sanitario provinciale compete un'indennità denominata "indennità sanitaria provinciale" che integra il trattamento economico iniziale a tutti gli effetti escluso il computo per il lavoro straordinario.

2. La misura annua di detta indennità, da corrispondere per 13 mensilità, è rideterminata come segue:

CATEGORIA	INDENNITA' SANITARIA PROV.LE 31.12.2005 (importi per 12 mensilità)	INDENNITA' SANITARIA PROV.LE dec. 1.1.2006 (importi per 12 mensilità)	INDENNITA' SANITARIA PROV.LE dec. 1.1.2007 e a regime (importi per 12 mensilità)
A	1.239,49	1.268,00	1.300,00
B	1.301,47	1.330,00	1.360,00
Bs	1.363,44	1.395,00	1.424,00
C	1.425,42	1.458,00	1.488,00
D	1.549,37	1.585,00	1.618,00
Ds	1.921,22	1.965,00	2.005,00

#### Art. 67

##### Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dall'art. 65 hanno effetto distintamente, per ciascuno dei bienni economici 2004-2005 e 2006-2007 e con le decorrenze previste nelle tabelle A) e G), sulla tredicesima mensilità (salvo quanto stabilito dallo stesso articolo al comma 4), sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità prevista in caso di sospensione cautelare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalle allegate tabelle A) e G) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale del biennio economico in cui è avvenuta la cessazione dal servizio.

#### **Art. 68 Lavoro straordinario**

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile.

3. L'Azienda determina le quote di risorse che, in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale, vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. n. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3, lettera l) del CCPL di data 8 agosto 2000. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto:

- del richiamo in servizio per pronta disponibilità;
- del richiamo in servizio durante i turni di riposo programmato;
- della partecipazione a commissioni o ad altri organismi collegiali ivi operanti, nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi;
- dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.

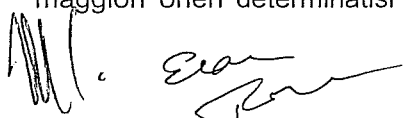
7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è calcolata dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

- a) stipendio tabellare iniziale di categoria(A,B,C,D) o di livello economico (Bs, Ds) in godimento;
- b) rateo di tredicesima mensilità della precedente voce.

8. L'importo di cui al comma 7 è maggiorato del 15% per lavoro straordinario diurno, del 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) e del 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. Il Fondo per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario (Fondo accessorio) è incrementato per l'anno 2006 di € 500.000,00, oneri riflessi compresi.

10. Le risorse aggiuntive di cui al comma precedente sono utilizzate anche per compensare i maggiori oneri determinatisi negli anni 2006 e 2007, ma non devono costituire oneri a regime.

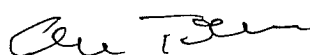
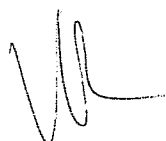


L'Azienda è tenuta a rientrare nell'anno 2007 nei limiti di ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario come storicizzati nell'anno 2005; dal 31 dicembre 2007 il fondo può considerare solo gli incrementi del tasso di inflazione successivi all'anno 2007. Nel caso in cui l'Azienda dovesse far ricorso a prestazioni per lavoro straordinario superiori a quelle storicizzate nell'anno 2005, il loro costo non costituirà onere contrattuale, ma dovrà venire coperto con risorse dell'Azienda stessa.

#### **Art. 69**

#### **Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale**

1. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.
2. Nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, al dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno, la relativa indennità verrà sostituita con l'attribuzione della fascia economica successiva a quella di inquadramento. Nei casi in cui siano state svolte, per almeno un anno, le funzioni di cui all'art. 74 o quelle di cui all'art. 124, la relativa indennità viene conservata anche durante il periodo di distacco sindacale.
3. I periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio, al servizio prestato nell'Azienda, anche ai fini della mobilità salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso. Spettano inoltre quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione decentrata.



## CAPO II TRATTAMENTO ACCESSORIO

### Art. 70

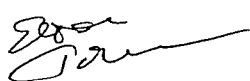
#### Criteri generali in materia indennitaria

1. Le indennità previste dal presente Capo sono dirette a compensare lo svolgimento di compiti di particolare impegno nonché di attività obiettivamente disagiate. Le indennità sono corrisposte negli importi e secondo le modalità previste dal contratto collettivo per l'effettiva durata dello svolgimento delle predette attività. Il venir meno ai compiti e mansioni che danno luogo all'attribuzione dell'indennità comporta la cessazione del diritto al relativo trattamento indennitario già in godimento.
2. E' fatto divieto di istituire, a livello decentrato, nuove indennità legate a particolari condizioni di lavoro o di incrementare economicamente le indennità contemplate dal presente Capo o modificarne la decorrenza. Eventuali clausole difformi sono nulle. Si intendono abrogate anche eventuali indennità introdotte a livello decentrato non previste dal presente contratto.
3. Nei casi in cui sia prevista la corresponsione di una indennità giornaliera, essa deve ritenersi riferita limitatamente ai giorni in cui il dipendente abbia prestato un intero turno lavorativo.
4. Qualora corrisposte in misura mensile, le indennità di cui al presente Capo sono ridotte, in caso di assenze (escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro e le malattie per causa di servizio) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.
5. Il personale a tempo parziale verticale percepisce le indennità collegate alla presenza in misura intera qualora lo stesso sia inserito nella normale turnistica del servizio/unità operativa di appartenenza ed il turno giornaliero preveda un numero di ore pari a quello del personale a tempo pieno.
6. Il personale a tempo parziale orizzontale percepisce le indennità collegate alla presenza in misura proporzionale alla percentuale dell'orario settimanale prescelto, qualora lo stesso sia inserito nella normale turnistica del servizio/unità operativa di appartenenza.

### Art. 71

#### Trattamento di missione

1. Al personale dipendente dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari si applicano le disposizioni che disciplinano la materia del trattamento di missione – indennità chilometrica, rimborso spese di viaggio, di vitto ed alloggio ed altri emolumenti previsti per il personale dipendente della Provincia autonoma di Trento.
2. La residenza o domicilio scelti dal dipendente non possono costituire ostacolo o deroga di qualsiasi natura al normale adempimento delle prestazioni di lavoro.
3. Il dipendente che, per sua scelta, risiede in luogo diverso da quello in cui ha sede l'ufficio di appartenenza, non acquisisce titolo a indennità o facilitazioni connesse con tale situazione.
4. Il dipendente ha l'obbligo di notificare all'Azienda ogni cambiamento, anche temporaneo, di indirizzo.





**Art. 72**  
**Trattamento di trasferimento**

1. Al dipendente trasferito ad altra sede dell'Azienda per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- trattamento economico compensativo da definirsi in accordo decentrato, per sé ed i familiari;
- rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio, ecc.;
- indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- indennità di prima sistemazione.

2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione di questo articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Azienda.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si fa riferimento a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Il trasferimento disposto su domanda del dipendente non comporta la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo.

6. Il trattamento disciplinato dal presente articolo decorre dall'entrata in vigore di questo accordo.

**Art. 73**  
**Indennità professionale specifica**

1. Al personale resta attribuito, quale "Indennità professionale specifica", il valore economico derivante dall'eventuale residuo dell'indennità di qualificazione e valorizzazione delle responsabilità già inserita nel trattamento economico iniziale ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCPL di data 8 agosto 2000.

2. A decorrere dall'1 gennaio 2006, il valore dell'indennità professionale specifica spettante al personale, anche con riferimento alle nuove figure individuate, è indicato nella tabella F) del presente contratto che sostituisce l'allegato 6 del CCPL di data 8 agosto 2000.

3. Nella tabella F) del presente accordo, in colonna a parte, sono riportate anche le indennità professionali specifiche istituite a livello provinciale: gli importi inseriti nelle due colonne della tabella si sommano tra loro.

**Art. 74**  
**Indennità specifica provinciale per le figure di operatore tecnico specializzato  
addetto al trasporto infermi con ambulanza e di operatore tecnico coordinatore,  
nonché per altre figure**

1. In attesa della definizione degli specifici titoli e abilitazioni professionali richiesti per l'accesso alla nuova posizione di operatore tecnico specializzato esperto e dello svolgimento dei concorsi o rispettive selezioni interne viene istituita in via transitoria una indennità specifica dell'operatore tecnico specializzato addetto al trasporto infermi con ambulanza e dell'operatore tecnico coordinatore.
2. L'indennità di cui al precedente comma è pari a € 1.800,00 annui lordi (per 12 mensilità) per l'operatore tecnico specializzato addetto al trasporto infermi con ambulanza e ad € 720,00 annui lordi (per 12 mensilità) aggiuntivi rispetto all'indennità professionale specifica nazionale per l'operatore tecnico coordinatore - capo servizio operai.
3. Le indennità di cui al comma 2 spettano agli operatori tecnici coordinatori – capi servizi operai che sono inquadrati da almeno cinque anni nella categoria B, livello economico Bs, e che svolgano effettivamente le funzioni di coordinamento, e rispettivamente agli operatori tecnici specializzati che abbiano frequentato gli specifici corsi abilitanti all'esercizio delle funzioni di trasporto infermi con ambulanza e che svolgano le stesse.
4. Per gli operatori addetti al trasporto infermi con ambulanza è richiesta inoltre l'effettuazione del percorso formativo abilitante all'esercizio delle funzioni secondo criteri stabiliti dall'Azienda.
5. A seguito delle selezioni interne e dei pubblici concorsi indetti dall'Azienda, al personale che viene inquadrato nel nuovo profilo di operatore tecnico specializzato esperto cessa di essere corrisposta l'indennità di cui al comma 2. La medesima indennità viene comunque assorbita a seguito di eventuale attribuzione di benefici economici connessi all'esercizio di tali funzioni.
6. Al personale ausiliario specializzato (ex ausiliari socio-sanitari – cat. A) dei servizi sanitari viene attribuita una integrazione dell'indennità professionale specifica a livello provinciale pari a € 121,11 annui lordi.
7. All'operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA - cat. B), all'operatore tecnico specializzato addetto ai servizi tecnico-economici (cat. B - livello ec. Bs) e all'operatore socio-sanitario (OSS - cat. B - livello ec. Bs) viene corrisposta una indennità professionale specifica a livello provinciale pari ad € 300,00 annui lordi.
8. Le indennità di cui al presente articolo vengono corrisposte a decorrere dall'1 gennaio 2006.
9. Qualora siano stati previsti, nei confronti degli operatori di cui al presente articolo, incentivi alla produttività a carattere aziendale per le funzioni ora indennizzate, la quota dell'indennità viene ridotta della quota di incentivo fino all'attribuzione della nuova indennità. Qualora l'incentivazione attribuita sia superiore alla nuova indennità, l'eccedenza viene conservata fino al 31 dicembre 2007.

#### **Art. 75** **Indennità di pronta disponibilità**

1. A partire dall'1.1.2007, per il servizio di pronta disponibilità di cui all'art. 48 del CCPL 1998/2001, come sostituito dall'art. 28 di questo accordo, è corrisposta un'indennità nella misura di € 35,00 lordi per ogni turno di 12 ore.
2. Qualora, eccezionalmente, il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, non inferiori a quattro ore, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa.



3. Nel computo relativo al superamento del limite dei turni mensili consentiti (6 turni), per l'erogazione della maggiorazione dell'indennità i turni di minore o maggior durata vengono rapportati a 12 ore.

4. A far data dalla stipula del presente contratto, l'attivazione di ogni turno di pronta disponibilità che comporta un onere aggiuntivo alla spesa consolidata non costituisce onere contrattuale, ma deve trovare copertura con risorse messe a disposizione dall'Azienda.

5. Per compensare il maggior costo della nuova misura dell'indennità di pronta disponibilità di cui al comma 1, il fondo accessorio a far data dall'1.1.2007 viene incrementato di € 700.000,00 annui, oneri riflessi compresi, ciò anche con riferimento a quanto previsto dal comma 15 dell'art. 28 di questo contratto.

#### **Art. 76**

##### **Indennità di vigilanza e di polizia giudiziaria**

1. A decorrere dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo, per le attività di polizia giudiziaria, per ogni giornata di effettivo svolgimento della funzione, è corrisposta un'indennità di € 5,00. Dalla stessa data è soppressa l'indennità mensile percepita per le stesse funzioni di polizia giudiziaria. Detta indennità compete al personale cui è stata attribuita, dall'autorità competente, la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.

2. A decorrere dall'1 gennaio 2006, al personale incaricato delle funzioni di ispezione e vigilanza nei luoghi di lavoro, d'igiene e ambiente con disposizione dell'Azienda, viene corrisposta un'indennità di € 2.750,00 annui lordi per dodici mensilità. L'indennità di cui al presente comma non è cumulabile con l'indennità di cui al comma 1.

#### **Art. 77**

##### **Indennità di profilassi antitubercolare**

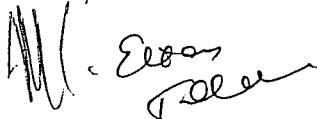
1. L'indennità di profilassi antitubercolare nella misura lorda fissa ed uguale per tutti di € 4,65 mensili è corrisposta, ai sensi della legge 9 aprile 1953, n. 310 e successive modificazioni, al personale operante in reparti o unità operative fisiologiche (pneumologiche).

#### **Art. 78**

##### **Indennità di turno**

1. Al personale di tutti i ruoli, operante in servizi articolati su tre turni, compete un'indennità giornaliera, pari a € 5,16. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda. Le modalità di svolgimento della effettiva rotazione sono oggetto di contrattazione aziendale. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo che per i riposi compensativi programmati ed assegnati nella stesura dei turni di servizio.

2. Agli operatori di tutti i ruoli addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi, ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,17. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due



turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo che per i riposi compensativi programmati ed assegnati nella stesura dei turni di servizio.

3. Al personale non inserito in servizi articolati su tre turni o su due turni che, per motivi di servizio, è chiamato a sostituire il personale turnista, per i soli turni di sostituzione del titolare (pomeridiani e/o notturni) spetta la stessa indennità prevista dal presente articolo.

#### Art. 79

#### Indennità particolari

1. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

- a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;
- b) nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni normative provinciali e nei servizi di nefrologia e dialisi: € 4,13;
- c) nei servizi di malattie infettive: € 5,16;
- d) nell'attività di cui alla lettera a) rientra anche quella svolta dal personale tecnico-perfusionista.

2. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali C – D e Ds, operante su un solo turno nelle terapie intensive e nelle sale operatorie, compete un'indennità mensile lorda di € 28,41 non cumulabile con l'indennità di cui all'art. 78 ma solo con quella di cui al comma 1 di questo articolo.

3. Al personale appartenente alle posizioni funzionali di ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza o operatore socio-sanitario, assegnato ai reparti indicati nel comma 1, è corrisposta una indennità giornaliera di € 1,03 limitatamente ai giorni in cui abbia prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento. Detta indennità spetta anche allo stesso personale che opera nei servizi di anatomia patologica.

4. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, nel rispetto di un fondo annuo di € 70.000,00, oneri riflessi compresi, al personale (cassieri di sportello e responsabili dei servizi di cassa, esclusi i responsabili del servizio di economato) addetto ai servizi di cassa aperti al pubblico comportante maneggio individuale di denaro, spetta una indennità mensile nella misura, anche graduata, secondo le modalità da definire a livello di contrattazione decentrata.

5. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo al personale addetto in via continuativa alle attività di sportello presso gli uffici prestazioni (front-office) aperti al pubblico nell'orario stabilito dall'Azienda è corrisposta una indennità giornaliera di € 3,00 per ogni giornata di prestazione effettiva. Il compenso compete per ogni giornata di servizio al pubblico prestata in via continuativa ed esclusiva.

6. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, al personale del ruolo tecnico e amministrativo coordinatore di personale tecnico, categoria B o livello economico BS, cui sia stato formalmente conferito l'incarico di coordinamento di una équipe lavorativa di almeno 4 unità, compete una indennità mensile lorda di € 60,00 per 12 mensilità. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità professionale specifica dell'operatore tecnico coordinatore di cui all'art. 73 né con l'indennità di cui al comma 2 dell'art. 74.

7. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, al personale delle categorie A, B e liv. ec. Bs, addetto alle operazioni di elisoccorso, che abbia frequentato il corso per operatori addetti al servizio antincendio e di soccorso in elisuperficie, spetta un'indennità mensile lorda di €

80,00, per dodici mensilità. Per il personale inquadrato nella categoria A che svolge tali mansioni, l'Azienda verificherà le condizioni professionali previste per l'applicazione delle riqualificazioni di cui al comma 1 dell'art. 109.

8. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo, al personale al quale con formale provvedimento scritto dell'Azienda siano affidate funzioni di "audit aziendale" dell'ambito tecnico economico (pulizie, lavanderie, ristorazione, gestione del calore, assistenza hardware), sia per servizi gestiti direttamente o attraverso il contributo di aziende esterne, è attribuita una indennità mensile lorda di € 60,00 per 12 mensilità.

9. Qualora corrisposte in misura giornaliera, le indennità di cui al presente articolo non spettano nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

10. Nei casi in cui il presente contratto abbia introdotto ex novo una specifica indennità o abbia incrementato indennità preesistenti per l'espletamento di funzioni particolari e queste siano state in passato incentivate dall'Azienda con il Fondo di produttività, la quota di produttività percepita, fino a concorrenza della nuova indennità o dell'incremento della preesistente, a partire dalla corresponsione della stessa non è cumulabile. In particolare sono qui considerate le indennità di cui all'art. 76 e al presente articolo dal comma 4 al comma 8. Resta cumulabile comunque la produttività collettiva nella misura stabilita dall'art. 89.

11. Qualora nei confronti del personale di cui al presente articolo siano stati previsti incentivi alla produttività a carattere aziendale per le funzioni ora indennizzate, la quota dell'indennità viene ridotta della quota di incentivo fino all'attribuzione della nuova indennità. Qualora l'incentivazione attribuita sia superiore alla nuova indennità, l'eccedenza viene conservata fino al 31 dicembre 2007.

#### **Art. 80**

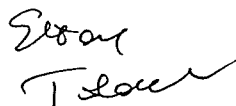
##### **Indennità per l'assistenza domiciliare**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2005, al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'Azienda, che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente o attività di pianificazione del servizio stesso, compete una indennità giornaliera, per ogni giorno di servizio prestato, nella misura sottoindicata:

- a) personale appartenente alle categorie A, B: € 2,58 lordi;
- b) personale appartenente alle categorie B - livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

2. L'indennità di cui al comma 1 non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengono erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità di questo contratto, ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 64, comma 1, lettera d), del presente contratto.

3. Qualora nei confronti del personale di cui al presente articolo siano stati previsti incentivi alla produttività a carattere aziendale per le funzioni ora indennizzate, la quota dell'indennità viene ridotta della quota di incentivo fino all'attribuzione della nuova indennità. Qualora l'incentivazione attribuita sia superiore alla nuova indennità, l'eccedenza viene conservata fino al 31 dicembre 2007.



#### **Art. 81**

##### **Indennità per il personale addetto al Sert**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2005, al personale addetto al SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:

- a) personale appartenente alle categorie A, B: € 2,58 lordi;
- b) personale appartenente alle categorie B - livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

2. L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità del presente contratto, ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 64, comma 1, lettera d), del presente contratto.

4. Qualora nei confronti del personale di cui al presente articolo siano stati previsti incentivi alla produttività a carattere aziendale per le funzioni ora indennizzate, la quota dell'indennità viene ridotta della quota di incentivo fino all'attribuzione della nuova indennità. Qualora l'incentivazione attribuita sia superiore alla nuova indennità, l'eccedenza viene conservata fino al 31 dicembre 2007.

#### **Art. 82**

##### **Indennità per servizio festivo o notturno**

1. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

2. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro in giornate festive, per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta ad € 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e, nella nuova misura, decorrono dal 1° gennaio 2006.

#### **Art. 83**

##### **Indennità di rischio da radiazioni e professionale specifica dei tecnici sanitari di radiologia medica**

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica di cui all'art. 10 del CCPL di data 1 luglio 2002 è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella misura di € 103,33 mensili lorde (tabella F).

2. Il valore complessivo degli importi dell'indennità professionale di cui al comma 1 fa parte del Fondo per lo sviluppo professionale dell'art. 91 di questo contratto.

3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare dell'indennità corrisposta al personale del presente comma rimane assegnato al fondo accessorio dell'art. 112 di questo contratto.

4. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa decentrata, ai sensi dell'art. 7 del CCPL di data 8 agosto 2000.

6. Ai dipendenti di cui ai commi 1 e 3 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione. I 15 giorni non comprendono le domeniche e le altre festività ricadenti nel periodo, nonché le giornate di sabato per il personale con settimana lavorativa articolata su cinque giorni.

7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati, deve essere corrisposta in concomitanza con lo stipendio e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare.

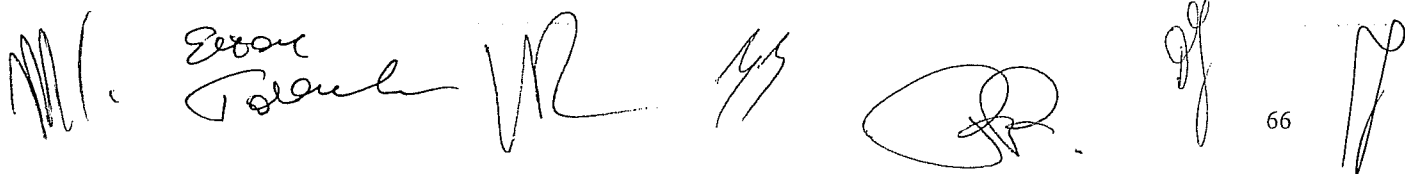
#### **Art. 84** **Indennità di coordinamento**

1. Al personale cui sono affidate effettive funzioni di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione della categoria Ds (capo sala, tecnici sanitari coordinatori/trici, terapisti della riabilitazione coordinatori/trici, ostetrico/a coordinatore/trice, dietista coordinatore/trice, tecnico della prevenzione-coordinatore, assistente sanitaria coordinatrice e altre figure equiparate del ruolo sanitario, nonché il/la coordinatore/trice professionale assistente sociale del ruolo tecnico) è corrisposta una indennità di coordinamento nella misura annua lorda di € 648,00 cui si aggiunge la tredicesima mensilità. Detto importo è da considerarsi parte fissa dell'indennità di funzioni di coordinamento.

2. La parte fissa dell'indennità di funzioni di coordinamento è integrata da una parte variabile erogata dall'Azienda tenuto conto dell'onerosità e della complessità delle unità operative in cui vengono svolte le funzioni e graduata in almeno tre fasce differenziate; la quota attribuita può variare da € 780,00 a € 1.680,00 annui lordi, cui si aggiunge la tredicesima mensilità. La corresponsione della quota di parte variabile assorbe ogni altra indennità di coordinamento attribuita al personale sanitario conseguente a precedenti accordi provinciali di comparto o decentrati.

3. L'indennità di cui al presente articolo viene attribuita anche al personale sanitario appartenente alla categoria D che ricopra le funzioni di capo sala o capo tecnico in caso di vacanza del relativo posto o di assenza per aspettativa a vario titolo del titolare del medesimo. In questi casi l'indennità spetta solo per il periodo in cui sono esercitate le funzioni di coordinamento.

4. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 1 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o in caso di valutazione negativa.



5. L'applicazione del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato sono definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 6 del CCPL di data 8 agosto 2000.

6. Le economie verificate nell'attribuzione della parte fissa individuale possono contribuire ad un incremento uniforme della parte variabile individuale minima o di base. A far data dall'1 gennaio 2007, il Fondo per la corresponsione della presente indennità è incrementato di € 60.000,00 oneri riflessi compresi.

7. Gli effetti del presente articolo decorrono dall'1.1.2007. Le indennità eventualmente erogate per le stesse finalità a seguito di accordo decentrato sono corrisposte fino a concorrenza di quanto previsto dal presente articolo.

#### **Art. 85**

##### **Indennità per lo svolgimento di attività tecniche e attività defensionale**

1. Al personale che svolge attività di progettazione, direzione lavori e attività connesse con l'applicazione delle norme in materia di sicurezza dei cantieri spetta con effetto dall'1 gennaio 2007 il trattamento economico accessorio disciplinato dall'allegato H). Il comma 8 dell'art. 9 del citato allegato fissa il limite massimo delle quote annuali da assegnare, pari ad € 2.500,00 per i collaboratori tecnici ed amministrativi e ad € 8.500,00 per il personale tecnico addetto alle attività di cui alla presente disciplina.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2007, al personale che esercita le funzioni di Avvocato, iscritto nell'elenco speciale del relativo albo professionale, spetta annualmente a fronte dello svolgimento effettivo degli specifici incarichi defensionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole, un'indennità pari alla tariffa forense media vigente e secondo i principi e criteri previsti dal R.D. 27.11.1933, n. 1578.

3. Il trattamento previsto al comma 2 non può in ogni caso superare complessivamente il 33% della retribuzione iniziale annua lorda complessiva riferita a 13 mensilità quale risulta a seguito del presente contratto per la categoria di effettiva appartenenza.


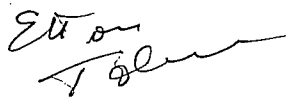
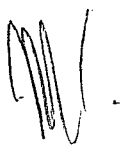
4. L'indennità di posizione organizzativa è attribuita a chi esercita le funzioni di Avvocato secondo le modalità di cui agli artt. 87 e 108 del presente contratto e per un importo che non può superare il 50% della misura massima ivi stabilita.

#### **Art. 86**

##### **Garanzia dei livelli assistenziali**

1. Al fine di garantire adeguati livelli assistenziali e per far fronte ad esigenze immediate di sostituzione del personale impossibilitato alla prestazione dei turni di servizio programmati, le parti convengono sulla opportunità di riconoscere al personale sanitario e non, che viene richiamato in servizio durante i turni di riposo programmato, per la copertura dei servizi attivi 12 o 24 ore, non in pronta disponibilità, uno specifico compenso nella seguente misura e con i seguenti criteri:

- a) richiami in servizio con successivo recupero del turno prestatato per un massimo di 9 richiami all'anno:
  - turni 4 - 2 : € 25,82 lorde per richiamo
  - turni 5 - 2 : € 25,82 lorde per richiamo
  - turni 6 - 2 : € 30,99 lorde per richiamo
- b) richiami in servizio senza successivo recupero del turno prestatato per un massimo di 9 all'anno:
  - turni 4 - 2 : € 51,65 lorde per richiamo





- turni 5 – 2 : € 51,65 lorde per richiamo
- turni 6 – 2 : € 56,81 lorde per richiamo
- in aggiunta alla corresponsione del lavoro straordinario prestato.

- c) il compenso per i richiami in servizio senza successivo recupero del turno prestato di cui alla precedente lettera b) viene ulteriormente incrementato tenendo conto delle giornate di assenza per malattia nell'anno di riferimento come segue:
- € 5,16 per richiamo, in caso di massimo 8 giorni di assenza
  - € 15,49 per richiamo, in caso di massimo 5 giorni di assenza
  - € 25,82 per richiamo, in caso di massimo 2 giorni di assenza.

2. Il compenso per i richiami in servizio, nella misura e con i criteri ivi stabiliti, non può essere erogato per sostituzioni programmabili oltre una settimana dal giorno in cui l'Azienda viene messa a conoscenza dell'assenza del dipendente. Nell'ambito della settimana viene indennizzata ogni giornata di assenza anche nel caso di sostituzione con rientri da parte di più persone.

3. Con cadenza semestrale, l'Azienda procede alla verifica dell'utilizzo del presente istituto e ne informa le OO.SS. onde verificare l'andamento della spesa rispetto alle risorse annue ad esso assegnate.

4. Il fondo accessorio per il presente istituto, anche per gli anni 2006 e 2007, è quello stabilito per l'anno 2005, incrementato in via eccezionale per l'anno 2005 di € 50.000,00, oneri riflessi compresi. Eventuali residui del fondo possono essere utilizzati negli anni 2006 e 2007, ma non possono costituire onere a regime.

5. A partire dall'anno 2007, il costo per garantire i livelli assistenziali di cui al presente articolo non potrà superare l'importo storico determinatosi per la corresponsione del compenso per i richiami in servizio, del premio incentivante e delle connesse ore straordinarie nell'anno 2006 aggiornato, per l'anno 2007, del tasso di inflazione programmata per quanto concerne il compenso per lavoro straordinario, comunque non incrementate con l'importo una tantum finanziato con le risorse di cui all'art. 112, comma 5.

#### **Art. 87**

#### **Misura dell'indennità di posizione organizzativa**

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui all'art. 108 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella allegata B) secondo la categoria e livello di appartenenza, alla fascia economica e alla produttività individuale o di base aggiuntiva, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di € 3.100,00 ad un massimo di € 11.000,00 corrisposta per tredici mensilità. Il valore complessivo dell'indennità di posizione organizzativa comprende il rateo di tredicesima. Le indennità sono aggiornate a far data dall'1.1.2007 sulla base delle risorse aggiuntive disposte da questo contratto e dei criteri previsti dalla contrattazione decentrata.

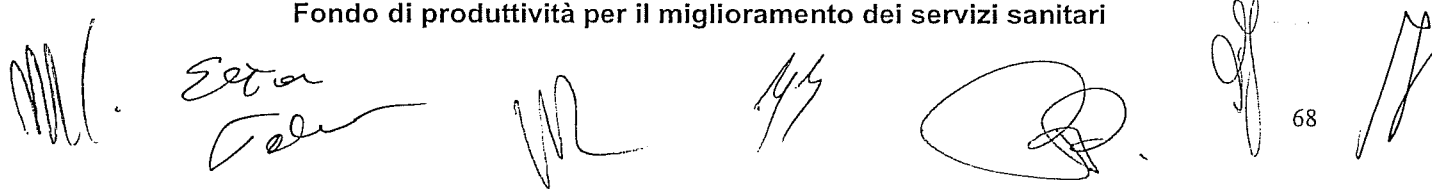
2. L'indennità di questo articolo assorbe i compensi per lavoro straordinario ed esclude i recuperi di orario lavorativo.

3. L'attribuzione dell'indennità di posizione organizzativa a nuove unità di personale e l'incremento dell'indennità a partire dal 30 aprile 2007 non costituisce costo contrattuale, ma l'Azienda deve provvedere con risorse proprie. Il costo contrattuale con decorrenza 30 aprile 2007 non potrà superare il costo contrattuale sostenuto negli anni 2006 e 2007.

#### **Art. 88**

#### **Fondo di produttività per il miglioramento dei servizi sanitari**

68



1. Il Fondo di produttività per il miglioramento dei servizi sanitari è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia, di accessibilità e di economicità dei servizi istituzionali.

2. Il Fondo nella sua consistenza storica secondo quanto stabilito dall'art. 93, comma 2, del CCPL 8 agosto 2000 ed incrementato secondo quanto disposto dall'art. 10 del CCPL 14.12.2005 a partire dall'1 gennaio 2007, viene suddiviso in Fondo per la produttività del personale sanitario e Fondo per la produttività del restante personale. Il Fondo a disposizione del personale sanitario è pari ad € 6.200.000,00 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2007 ed è regolato dall'art. 125 della parte sesta "Distinte disposizioni per il personale delle professioni sanitarie" del presente accordo. Il Fondo a disposizione del restante personale è pari ad € 2.500.000,00 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2007 ed è regolato dalle disposizioni che seguono.

#### Art. 89

##### **Produttività del personale del ruolo professionale, amministrativo e tecnico**

1. Il personale non sanitario utilizza il Fondo per la produttività di sua competenza per l'erogazione del trattamento di produttività collettiva e per il trattamento di produttività individuale secondo i progetti attivati di valenza aziendale.

2. La produttività collettiva cui partecipa tutto il personale a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che abbia prestato almeno sei mesi continuativi presso l'Azienda nell'anno solare, viene erogata negli importi di cui al comma 3 in relazione alla presenza in servizio per il personale appartenente alle categorie A, B, livello economico Bs, C, e in relazione alla presenza in servizio per il 70% e agli esiti della valutazione per il restante 30% per il personale della Categoria D e del livello economico Ds.

3. Gli importi della produttività collettiva erogati a partire dall'1.1.2007 per dodici mensilità sono differenziati per categoria nella seguenti misure:

categoria A	€	530,00.=
categoria B	€	610,00.=
livello ec. Bs	€	660,00.=
categoria C	€	740,00.=
categoria D	€	1.050,00.=
livello ec.Ds	€	1.250,00.=

4. Ai fini dell'erogazione della quota di produttività collettiva non sono computati come giorni di assenza quelli relativi a:

- congedo di maternità e paternità;
- malattia per causa di servizio e infortuni sul lavoro;
- ferie;
- permessi sindacali;
- fruizioni del recupero ore accumulate;
- donazione sangue per il giorno del prelievo;
- donazione midollo osseo per il giorno del prelievo, o per i giorni di eventuale ricovero conseguente.

5. Le assenze sono computate sulla base di una presenza convenzionale piena di 223 giorni lavorativi, per una settimana lavorativa di sei giorni, proporzionalmente ridotta in relazione alle giornate di presenza lavorativa settimanali. Da tale presenza teorica sono detratte tutte le assenze dal servizio, a qualsiasi causa dovute, ad esclusione delle assenze di cui al precedente comma 4,

che abbiano la durata di almeno una giornata lavorativa; ciascuna giornata comporta una riduzione di una quota del fondo di produttività.

6. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.

7. Le risorse residue del fondo destinato alla produttività collettiva sono riversate nel fondo per la produttività individuale degli anni successivi per progetti da definirsi previa concertazione con le OO.SS. firmatarie del presente accordo.

8. La produttività del personale del ruolo amministrativo, tecnico e professionale, finanziata con il fondo per la produttività individuale coinvolge singoli operatori o categorie di personale in servizio in specifiche unità operative impegnate a migliorare la qualità delle prestazioni attraverso specifici progetti che possono avere sia valenza direzionale che aziendale, complessivamente orientati al miglioramento dei livelli quali-quantitativi del servizio sanitario provinciale e correlati agli obiettivi del personale sanitario.

9. La quota di fondo destinata alla produttività individuale a far data dall'1.1.2007 è destinata al raggiungimento di obiettivi a valenza direzionale e ad obiettivi a valenza aziendale secondo una ripartizione delle risorse predeterminata dal contratto provinciale.

10. La produttività individuale è subordinata alla individuazione da parte dell'Azienda di specifici progetti obiettivo, concertati con le OO.SS. firmatarie del presente accordo, alla individuazione di criteri oggettivi di misurazione e alla verifica dei risultati.

11. Alla verifica dei risultati provvede il Nucleo di valutazione aziendale. Il Nucleo di valutazione procede anche alla valutazione del personale della categoria D e livello economico Ds ai fini dell'attribuzione del 30% della produttività collettiva secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, tenuto conto delle valutazioni individuali espresse in prima istanza dai direttori di servizio/unità operativa.

12. In caso di assenza di progetti di produttività individuale, di loro parziale attivazione o di parziale raggiungimento degli obiettivi, le somme non utilizzate vengono mantenute per un successivo esercizio finanziario ai fini dell'integrazione del fondo per la produttività individuale.

13. A regime, il Fondo per la produttività di cui al presente articolo ammonta a € 2.500.000,00 oneri riflessi compresi, così suddivisi:

- € 2.300.000,00 oneri riflessi compresi per la produttività collettiva;
- € 200.000,00 oneri riflessi compresi per la produttività individuale di cui al comma 8. Quest'ultima quota parte del Fondo è integrata da eventuali residui secondo quanto disposto dal comma 7.

In via eccezionale, solo per l'anno 2007, la quota per la produttività individuale è integrata di € 130.000,00, oneri riflessi compresi.

#### **Art. 90**

#### **Corresponsione una-tantum per gli anni 2002-2005**

1. La somma relativa al finanziamento disposto dalla Giunta provinciale per il periodo contrattuale 2002-2005 non utilizzata per il contratto collettivo di lavoro provinciale sottoscritto in data 14 dicembre 2005 che risulta essere così costituita:

- anno 2002: € 1.162.750,00;
- anno 2003: € 1.735.000,00;
- anno 2004: € 6.988.000,00;
- anno 2005: € 5.831.000,00,

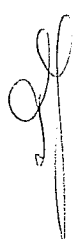


al netto dei costi per le annualità sopra indicate derivanti dal presente contratto, viene assegnata al personale in forma di una tantum.

2. L'attribuzione dell'una tantum per i periodi di servizio a tempo determinato e indeterminato effettivamente prestati negli anni di riferimento rispecchia i parametri sottoindicati ed è erogata in quote differenziate secondo la categoria di appartenenza con la seguente proporzione:

- cat. A	1,00
- cat. B	1,08
- liv. ec. Bs	1,12
- cat. C	1,24
- cat. D	1,34
- liv. ec. Ds	1,45

Per l'attribuzione dell'una tantum si tiene conto della somma complessiva residua degli anni 2002-2005 e pertanto le quote sono rapportate esclusivamente al periodo di servizio complessivamente prestato nel periodo 2002-2005.



### CAPO III SVILUPPO PROFESSIONALE

#### Art. 91

##### Fondo per lo sviluppo professionale

1. Il Fondo per lo sviluppo professionale è destinato al finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. Sono fatte salve le corresponsioni autorizzate ai sensi della precedente normativa contrattuale o specificatamente finalizzate dal presente contratto.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è costituito dalle risorse derivanti da:
  - a. spesa storica sostenuta dall'Azienda per le finalità di cui al comma 1 del presente articolo;
  - b. economie di gestione, dovute alla cessazione dal servizio del personale, quantificate in misura pari alla complessiva retribuzione connessa all'anzianità di servizio ed incluse le quote del valore comune dell'indennità di qualificazione professionale confluite nel trattamento economico base nonché le fasce economiche acquisite per le categorie/livelli economici A, B, Bs, C, D, Ds, calcolata su base annua per tredici mensilità e dei relativi oneri riflessi;
  - c. individuazione di ulteriori economie derivanti da minori spese accertate per riduzioni di organico, a parità di prestazioni richieste;
  - d. risorse destinate dal contratto collettivo provinciale di comparto per specifiche finalità connesse allo sviluppo professionale.
3. In ogni caso, lo stanziamento delle risorse costituisce adempimento obbligatorio per l'Azienda. Allo stanziamento delle risorse di cui alla lett. c) del comma 2 del presente articolo si provvede in relazione agli accordi che individuino le ulteriori economie.
4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo hanno una destinazione obbligatoria per il finanziamento dell'ex valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

#### Art. 92

##### Obiettivi della progressione orizzontale

1. La progressione orizzontale subordina l'acquisizione della fascia retributiva superiore rispetto a quella rivestita alla crescita professionale del dipendente e non comporta modifica del ruolo professionale ricoperto dallo stesso.
2. Alle procedure di progressione orizzontale partecipa il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

#### Art. 93

##### Ripartizione del Fondo per lo sviluppo professionale

1. Il Fondo per lo sviluppo professionale, dedotte le risorse a destinazione obbligatoria di cui al comma 4 dell'art. 91, è destinato al finanziamento della progressione orizzontale che consiste nel passaggio alle fasce retributive superiori di ciascun profilo professionale.
2. Per l'acquisizione delle fasce successive, il Fondo per lo sviluppo professionale viene ripartito proporzionalmente al numero dei dipendenti in ciascuno di essi inquadrati e all'incidenza del valore medio delle fasce retributive del profilo medesimo. I profili professionali del medesimo

ruolo e categoria che, per consistenza numerica, non raggiungono almeno le 50 unità vengono accorpati. Qualora ciò non fosse possibile all'interno del ruolo si procede all'accorpamento anche con profili professionali della medesima categoria di altri ruoli. In prima applicazione i profili professionali sono accorpati secondo l'Allegato N).

3. Il numero dei dipendenti per la ripartizione del Fondo di cui al presente articolo è normalizzato in relazione alla categoria oraria di ciascuna unità di personale e verificato al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di formazione del Fondo.

4. Il valore delle fasce economiche è quello vigente al momento dell'applicazione della procedura di progressione orizzontale.

5. La quota parte del Fondo del presente articolo già utilizzata nella sua consistenza storica nell'anno 2005 per la corresponsione dell'indennità di funzione connessa alle posizioni organizzative, viene incrementata di € 60.000,00 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2006 e per l'anno 2007, da utilizzarsi per il 50% per il personale sanitario e per il 50% per il personale dei restanti ruoli. A far data dal 31 dicembre 2007, le risorse per il finanziamento delle posizioni organizzative non potranno più essere incrementate con risorse contrattuali, ma con eventuali incrementi aziendali.

6. Le risorse destinate a ciascun profilo o accorpamento ai sensi del comma 2 vengono ripartite fra le fasce retributive di ciascuna di esse in misura di  $\frac{1}{5}$  per il passaggio ad ogni fascia successiva per le categorie/livelli A, B, Bs, C. Sono invece ripartite in misura di  $\frac{1}{6}$ , per l'acquisizione delle fasce retributive successive per le categorie/livelli D e Ds.

7. I posti da assegnare in ogni fascia vengono determinati dividendo le risorse destinate alle singole fasce ai sensi del comma 5 per il valore economico riferito alla fascia interessata del profilo o accorpamento e sono arrotondati, nel caso di quozienti non interi, all'unità inferiore. I dipendenti sono collocati nelle fasce in relazione alle graduatorie di cui all'art. 96 per la copertura dei posti da assegnare.

#### **Art. 94**

##### **Utilizzo delle risorse residue**

1. Le risorse che dovessero residuare nell'ambito delle quantità assegnate a ciascun profilo ai sensi dell'art. 93, in quanto insufficienti a coprire per intero il costo unitario di una progressione alla fascia retributiva successiva, sono utilizzate in forma cumulata per profilo per finanziare un ulteriore passaggio all'ultima fascia di ciascun profilo.

2. Qualora, rispetto a quanto disposto al comma 1, residuino ulteriori risorse, queste vengono utilizzate per finanziare una ulteriore progressione alla fascia inferiore all'ultima e, fino a che la disponibilità delle somme residue sia sufficiente a finanziare completamente il costo, ad ulteriori passaggi nelle fasce ancora inferiori.

3. Ad avvenuto completamento dei meccanismi di progressione, le eventuali risorse residue determinatisi sono imputate in aumento al Fondo per lo sviluppo professionale per l'anno successivo.

#### **Art. 95**

##### **Ammissione alle procedure**

1. Le progressioni alla prima fascia economica avvengono d'ufficio, dopo un periodo di permanenza di cinque anni nella posizione economica d'ingresso di ciascuna categoria/livello, a far data dal primo giorno dell'anno successivo alla maturazione del diritto, a condizione che il lavoratore abbia ottenuto attraverso il sistema permanente di valutazione, per tutti i cinque anni,

una valutazione positiva, o con un numero di valutazioni positive comunque compatibile con l'avvio del sistema permanente.

2. La progressione dalla seconda e alle fasce economiche superiori avviene con procedura d'ufficio, nel limite dei posti determinati ai sensi del comma 6 dell'art. 93, mediante procedura comparativa fra coloro i quali abbiano acquisito la fascia economica inferiore a quella da assegnare da almeno cinque anni.

3. Fermo restando il requisito di cui al comma 2, il personale che abbia in godimento un assegno ad personam è ammesso a partecipare alle procedure di progressione per la fascia successiva a quella immediatamente superiore, che verranno comunque attivate solo a seguito del completamento della norma di prima applicazione di cui all'art. 98.

4. Ogni valutazione annuale negativa comporta l'esclusione per l'anno interessato dell'ammissione alle procedure di progressione.

5. L'esclusione di cui al comma 4 si applica anche a coloro che hanno riportato nell'anno sanzioni disciplinari, ad esclusione del solo richiamo scritto.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo sono applicate solo dopo integrale applicazione dell'art. 98, tenendo conto anche degli effetti ai fini della integrale applicazione di tale disciplina transitoria anche per il biennio economico 2008-2009, in relazione alle risorse che saranno disponibili.

7. Le parti firmatarie del presente contratto assumono l'impegno ad una verifica congiunta dei costi derivanti al 31 dicembre 2007 dall'applicazione dell'art. 98, considerando in tale sede anche la situazione del personale per il quale è prevista dall'attuale ordinamento la sesta fascia.

#### Art. 96 Formazione della graduatoria

1. I posti individuati ai sensi dell'art. 93, comma 6, sono attribuiti con procedura d'ufficio secondo l'ordine di una graduatoria per profilo professionale singolo o accorpato ai sensi dell'art. 93, comma 2, e per fascia economica, formata con cadenza biennale, sulla base del punteggio complessivo ottenuto da ogni dipendente e determinato dalla somma dei punteggi previsti per ciascuno dei fattori di seguito indicati. La graduatoria non è usufruibile per le progressioni degli anni successivi.

a) punteggio medio delle valutazioni effettuate negli ultimi cinque anni attraverso l'applicazione del sistema permanente di valutazione. Al fine della determinazione del punteggio medio la valutazione negativa è equiparata all'assenza di valutazione;

b) punteggio attribuito in relazione all'anzianità di servizio:

A) anzianità maturata nell'ultima categoria di appartenenza:

PUNTEGGIO PER ANNO			
Categoria A	Categoria B e Bs	Categoria C	Categoria D e Ds
1,70	1,45	1,20	0,95

E' assimilato al servizio svolto nella categoria di attuale inquadramento quello svolto nella categoria immediatamente inferiore ove l'inquadramento in essere all'atto delle procedure di

progressione sia stato conseguito a seguito di reinquadramento generale della figura professionale.

B) anzianità maturata in categorie inferiori:

Categorie B (e livello economico Bs) e C: 0,70 punti per anno

Categoria D (e livello economico Ds) : 0,50 punti per anno

Le frazioni di anno pari o superiori ai 6 mesi sono valutate come anno intero; si computa unicamente l'anzianità utile ai fini giuridici ed economici.

All'anzianità di ruolo o a tempo indeterminato maturata presso l'Azienda, è equiparata quella maturata in ruolo o a tempo indeterminato nei corrispondenti o superiori livelli e categorie di altri Enti pubblici.

c) punteggio per le conoscenze legate al possesso dei titoli di studio di cui all'allegato I).

2. Sono adottati meccanismi di omogeneizzazione della valutazione operata in strutture diverse.

3. La corresponsione della nuova fascia retributiva avviene con decorrenza 1° gennaio, in relazione alle risorse rese disponibili nell'anno precedente nel Fondo per lo sviluppo professionale.

4. Nel caso in cui i profili siano accorpati, anche le relative graduatorie sono costituite per accorpamento.

5. In sede di prima applicazione il punteggio per la valutazione è considerato al 30%.

#### **Art. 97**

##### **Computo dell'anzianità utile**

1. Il computo dell'anzianità è effettuato sia al fine dell'ammissione alla procedura di progressione che al fine della valutazione del servizio, equiparando all'anzianità di ruolo o a tempo indeterminato maturata presso l'Ente di attuale inquadramento, quella maturata allo stesso titolo negli analoghi livelli e categorie o posizioni retributive di altri Enti pubblici o negli stessi profili riqualeficati per passaggi automatici previsti da norme legislative o contrattuali. Il servizio prestato con rapporto di lavoro part-time è valutato per intero.

2. Il servizio considerato tiene conto delle documentazioni già prodotte dal dipendente come risultanti dagli archivi giuridici-economici dell'Azienda.

#### **Art. 98**

##### **Ripartizione e utilizzazione di nuove risorse Norma di prima applicazione**

1. Al fine di riequilibrare la situazione creatasi nella pregressa attribuzione delle fasce economiche all'interno delle categorie e dei profili professionali, il presente contratto considera la crescita professionale del dipendente attraverso l'esperienza acquisita nel corso del periodo lavorativo. Il coinvolgimento del dipendente nei processi operativi con l'assunzione delle connesse responsabilità e funzioni comporta una graduale acquisizione di conoscenze e competenze che si riflettono sul miglioramento della qualità dei servizi. Perciò l'anzianità di servizio congiunta ad una valutazione positiva da parte dell'Azienda trova considerazione nella presente norma di prima applicazione.



75



2. Per il riequilibrio delle pregresse acquisizioni di fasce economiche nell'ambito della progressione orizzontale del personale, tenendo conto delle non sufficienti risorse finanziarie messe a disposizione, si procede per fasi graduali, che comunque consentano nell'arco del periodo contrattuale 2006-2009 di giungere alla piena attuazione.

Per la realizzazione dell'obiettivo di cui al precedente periodo, si stabilisce che, a far data dall'1.1.2006 cessano di avere efficacia le disposizioni relative all'attribuzione delle fasce economiche previste sia dagli accordi provinciali per i periodi 1998-2001 e 2002-2005 che dai conseguenti accordi decentrati. La situazione che va presa a riferimento per l'attribuzione delle fasce secondo la presente norma di prima applicazione è quella consolidata al 31.12.2005. L'attivazione della prima fase è fissata con decorrenza 1.1.2006.

3. L'attribuzione delle fasce economiche dovrà tener conto delle seguenti anzianità di servizio:

- prima fascia: anzianità complessiva da 2 anni a 9 anni;
- seconda fascia: anzianità complessiva > 9 anni e fino a 18 anni;
- terza fascia: anzianità complessiva > 18 anni e fino a 27 anni;
- quarta fascia: anzianità complessiva > 27 anni e fino a 35 anni;
- quinta fascia: anzianità complessiva > 35 anni.

Ai fini del computo dell'anzianità complessiva, in deroga a quanto stabilito dal precedente art. 97, si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata dal dipendente in posizione di ruolo o a tempo indeterminato ovvero fuori ruolo o a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità, presso l'Azienda o enti del Servizio Sanitario Nazionale o altre strutture sanitarie che hanno avuto l'equiparazione ai sensi dell'art. 25 del DPR 761/1979 o presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Dall'anzianità complessiva vanno dedotte le assenze a vario titolo non computate utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, a norma di legge o di contratto.

Il servizio considerato tiene conto delle documentazioni già prodotte dal dipendente come risultanti dagli archivi giuridici-economici dell'Azienda.

E' assimilato al servizio svolto nella categoria di attuale inquadramento, e quindi valutato per intero, quello svolto nella categoria immediatamente inferiore ove l'inquadramento in essere all'atto delle procedure di progressione sia stato conseguito a seguito di reinquadramento generale della figura professionale. Qualora l'inquadramento nella categoria di attuale inquadramento sia stato invece conseguito a seguito di procedure concorsuali o selettive o interne di progressione verticale, il servizio nella categoria di provenienza è valutato per l'80% se svolto nella categoria immediatamente inferiore e per il 50% in tutti gli altri casi.

4. L'attribuzione della fascia è subordinata alla valutazione positiva del dipendente riferita all'anno 2005 per la fase di prima applicazione e all'anno 2007 per la seconda fase di applicazione prevista dal comma 7. Per i dipendenti di tutte le categorie viene richiesto un giudizio positivo; fino al 31 dicembre 2006 viene richiesto un giudizio non inferiore a "discreto". In caso di valutazione annuale negativa, l'acquisizione della fascia viene ritardata di un anno. Lo stesso differimento di un anno si applica anche a coloro che hanno riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente, ad esclusione del solo richiamo verbale.

5. Le procedure per l'attribuzione delle fasce economiche al personale si svolgono secondo le seguenti fasi successive, ciascuna subordinata alla positiva verifica della consistenza delle risorse finanziarie aggiuntive disposte dal presente contratto o rese disponibili dall'Azienda, mediante prelievo dal Fondo di cui all'art. 91:

fase 1: riconoscimento di una fascia economica a tutti i dipendenti "sottoinquadrate". Non si procede al riassorbimento dell'eventuale assegno "ad personam" solo nei confronti di coloro che hanno una anzianità di servizio superiore a 35 anni;

fase 2a: riconoscimento di una ulteriore fascia economica ai dipendenti che, dopo la prima fase, risultano ancora "sottoinquadrate" di 3 o 2 fasce rispetto alla situazione di coerenza;

fase 2b: riconoscimento di una ulteriore fascia economica ai dipendenti che, sulla scorta della situazione determinatasi a seguito dell'applicazione della prima fase, risultano ancora "sottoinquadrate" di 1 fascia rispetto alla situazione di coerenza;



fase 3: completamento integrale dell'operazione di riconoscimento delle fasce residue per il raggiungimento della totale coerenza tra anzianità maturata al 31 dicembre 2005 e fascia economica come determinata ai sensi del comma 3.

L'attribuzione delle fasce retributive avviene comunque sempre con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno e nei limiti delle risorse disponibili.

L'acquisizione delle fasce economiche secondo la procedura sopra descritta non compromette in alcun modo le fasce economiche già attribuite al personale fino al 31.12.2005.

6. Al personale che viene collocato in pensione per anzianità o per raggiunti limiti di età nel biennio contrattuale 2006-2007, l'attribuzione delle fasce economiche spettanti secondo i criteri di cui al presente articolo verrà riconosciuta in ogni caso prima del pensionamento, anche in deroga ai criteri di priorità di cui al comma 5.

7. Al 31.12.2007 e prima dell'applicazione della norma a regime di cui all'art. 95 si procederà, con gli stessi criteri di cui al presente articolo, alla individuazione delle situazioni di anzianità maturate entro tale data ai fini della seconda e definitiva applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

8. Per le procedure di cui al comma 5 connesse alle fasi di attribuzione delle fasce economiche il Fondo per lo sviluppo professionale viene incrementato a far data dall'1.1.2006 di € 1.800.000,00 annui (oneri riflessi compresi). L'onere a regime resta fissato in € 1.800.000,00 (oneri riflessi compresi).

L'Azienda, con risorse derivanti dal risparmio della RIA, integra il Fondo di cui all'art. 91 al fine di favorire il graduale complessivo riequilibrio delle progressioni orizzontali.

In caso di non completa applicazione delle fasi attuative di attribuzione delle fasce nel biennio economico 2006-2007, a ciò si dovrà provvedere nel successivo biennio economico con una prioritaria allocazione delle risorse disponibili eccedenti la rideterminazione degli incrementi tabellari.

9. Al personale di tutti i ruoli che dal 1° gennaio 2001, a seguito di concorso, selezione interna o riqualificazione disposta da normativa contrattuale è transitato in una posizione giuridica di categoria o di livello economico superiore con conservazione di un assegno "ad personam" connesso alla anzianità di servizio viene attribuita la fascia immediatamente superiore a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo al passaggio di categoria. I costi del presente comma sono posti a carico delle risorse contrattuali residue degli anni 2002-2005.

10. L'applicazione del presente articolo avviene successivamente alle riqualificazioni di cui agli artt. 109, 110 e 111 limitatamente al personale interessato alle stesse. Per il restante personale l'Azienda può dare immediata applicazione.

#### **Art. 99**

##### **Norma transitoria**

##### **Trattamento economico in caso di passaggio a categoria/livello economico superiore**

1. Al personale che beneficia del passaggio di categoria o di livello economico viene attribuito il trattamento economico iniziale della categoria o del livello economico superiore acquisito, salvo quanto stabilito per passaggi specifici dal presente contratto.

2. Qualora il trattamento economico in godimento nella categoria o livello economico di provenienza (retribuzione base di cui alla lett. b) del comma 1 dell'art. 4 del CCPL 14 dicembre 2005), risulti superiore al trattamento economico iniziale il dipendente conserva il trattamento economico più favorevole; la parte eccedente il trattamento iniziale della posizione di provenienza viene trasformata in fasce o in assegno ad personam in caso di eccedenza della fascia attribuita secondo la progressione prevista per la categoria/livello economico di acquisizione e sarà assorbita con la acquisizione dell'eventuale successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo



inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta – ove spettante al nuovo profilo acquisito – l'indennità professionale specifica. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare deriva dai rinnovi contrattuali.

3. In caso di passaggio di profilo di cui all'art. 27 del CCPL di data 8 agosto 2000, come modificato dall'art. 15 di questo accordo, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce l'indennità professionale specifica del nuovo profilo, ove spettante.

4. Il valore comune dell'indennità di qualificazione professionale, come specificata nella tabella B) allegata al presente accordo, che confluisce nel trattamento economico iniziale, in quanto già emolumento fisso e continuativo, ne mantiene le caratteristiche ed è pertanto utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza. Stessa caratteristica mantiene la parte residua di detta indennità, denominata "indennità professionale specifica nazionale" in quanto proveniente dal medesimo emolumento, nelle misure di cui all'allegata tabella F) (prima colonna).

5. Nel caso in cui ad un dipendente, in virtù del passaggio da una categoria all'altra ai sensi di precedenti o delle presenti normative contrattuali, sia corrisposto un assegno personale pari o superiore al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale.

6. La presente norma transitoria ha effetto per i passaggi avvenuti a partire dall'1 gennaio 2001 e fino all'entrata in vigore del presente accordo. Successivamente a tale data, il beneficio derivante dall'applicazione del presente articolo riguarda i soli passaggi conseguenti all'applicazione degli artt. 109, 110 e 111.

#### Art. 100

##### Norma transitoria di garanzia in caso di procedure concorsuali e di mobilità

1. Al personale vincitore di concorso pubblico o pubblica selezione, che transita senza soluzione di continuità ad un profilo professionale cui è correlata una categoria o livello economico superiore a quello di appartenenza, viene attribuito il trattamento economico iniziale della categoria o del livello economico superiore di acquisizione, conservando il valore economico corrispondente alla/e fascia/fasce e/o eventuale assegno ad personam maturati nella posizione di provenienza.

2. Il valore economico in godimento nella categoria o livello economico di provenienza (retribuzione base di cui alla lett. b) del comma 1 dell'art. 4 del CCPL 14 dicembre 2005) superiore al trattamento economico iniziale, è trasformato in fascia/fasce e/o assegno *ad personam* secondo la progressione prevista per la categoria/livello economico superiore di acquisizione. L'assegno *ad personam* sarà riassorbito con l'acquisizione della successiva fascia economica. Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno *ad personam* se l'incremento della retribuzione tabellare e/o delle fasce economiche deriva dai rinnovi contrattuali.

3. Al dipendente va altresì corrisposta, ove spettante nel nuovo profilo professionale acquisito, l'indennità professionale specifica.

4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche nei casi di dipendenti del Servizio sanitario provinciale/nazionale, ivi inclusi gli enti equiparati ex DPR 761/1979, che, a seguito di concorso pubblico o di pubblica selezione, acquisiscano un profilo professionale cui sia correlata una categoria o un livello economico superiore rispetto a quello in godimento presso l'ente di provenienza, purchè non vi sia soluzione di continuità tra i due periodi.

5. I dipendenti dei comparti contrattuali provinciali diversi da quello della sanità, vincitori di concorso pubblico o di pubblica selezione, ovvero trasferiti al Servizio sanitario provinciale per processi di mobilità volontaria, acquisiscono il trattamento economico iniziale della categoria/livello economico riferita al profilo professionale di nuovo inquadramento. Agli stessi è altresì



riconosciuta, nel caso non vi sia soluzione di continuità tra i servizi, la retribuzione individuale di anzianità/maturato individuale di anzianità eventualmente conseguito presso l'ente di provenienza, nonché la differenza economica tra lo stipendio tabellare iniziale e lo stipendio tabellare corrispondente alle posizioni retributive successive maturato nell'ente di provenienza per acquisizione di fasce o per progressioni economiche ad esse assimilabili. Tale differenza è trasformata in fascia/fasce e/o assegno *ad personam* secondo la progressione prevista per la categoria/livello economico superiore di acquisizione. Sono in ogni caso fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli disposti da leggi provinciali.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al personale proveniente dal Servizio sanitario della Provincia autonoma di Bolzano se ed in quanto compatibili con i principi informativi delle materie della retribuzione individuale di anzianità/maturato economico di anzianità e delle progressioni per fasce economiche contenuti nei contratti collettivi provinciali di lavoro del comparto sanitario della Provincia autonoma di Trento. Nella retribuzione base presa a riferimento, oltre al trattamento iniziale, può essere considerata in aggiunta la quota parte della stessa relativa al solo riconoscimento dell'anzianità di servizio e/o dello sviluppo professionale (non potrà essere ad esempio considerata la quota parte relativa al riconoscimento del bilinguismo).

7. La presente norma transitoria ha effetto per le procedure di mobilità e concorsuali concluse e/o avviate a partire dall'1 gennaio 2001 e fino all'entrata in vigore del presente accordo.

#### **Art. 101**

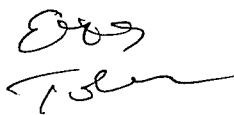
#### **Norma a regime in caso di passaggio in categoria/livello economico superiore e in caso di procedure concorsuali e di mobilità**

1. In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta – ove spettante al nuovo profilo acquisito – l'indennità professionale specifica. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento. Le disposizioni del presente comma si applicano anche nel caso di dipendenti del Servizio Sanitario Provinciale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato.

2. In caso di passaggio di profilo il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante.

3. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre aziende ed enti del comparto resta attribuita la fascia economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. A tal fine le aziende ed enti prima di procedere alla mobilità verificano le proprie disponibilità nel fondo di riferimento.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo.



**PARTE TERZA**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE**

**CAPO I**

**Art. 102**  
**Finalità**

1. Il sistema di valutazione individuale costituisce strumento permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti e consente di esplicitare quali sono i comportamenti attesi e premiati dall'Azienda.
2. Il sistema di valutazione permanente costituisce il supporto per il sistema classificatorio, lo sviluppo professionale e il sistema premiante previsto dal C.C.P.L. e può rappresentare una misura valida ed utile alla riorganizzazione aziendale ed alla riqualificazione del personale.

**Art. 103**  
**Criteri di valutazione**

1. La valutazione si effettua attraverso la compilazione della scheda il cui contenuto sarà definito in sede di contrattazione decentrata, la quale tiene conto dei criteri previsti dal presente Capo.
2. La valutazione tiene conto della diversa incidenza dei criteri individuati rispetto alla categoria di appartenenza; inoltre a ciascun gradiente è attribuito un punteggio predeterminato la cui somma, diversa a seconda delle categorie previste dal contratto, determina la valutazione finale del dipendente.

In particolare, per le categorie A, B, Bs sono oggetto di valutazione i seguenti criteri:

- a) impegno lavorativo;
- b) qualità della prestazione;
- c) capacità di analisi e soluzione dei problemi (capacità professionali);
- d) capacità di lavorare in gruppo e di cooperare;
- e) orientamento verso l'utente.

La valutazione ha come esito un giudizio di "positivo" o "negativo".

3. Per le sole categorie C, D, Ds saranno altresì oggetto di valutazione, oltre ai criteri di cui al comma 2, i seguenti ulteriori criteri:

- f) adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- g) grado di coinvolgimento nei processi aziendali;
- h) iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative/migliorative.

Per le sole categorie D e Ds saranno altresì oggetto di valutazione i seguenti criteri:

- i) capacità di gestione dei conflitti;
- l) capacità di trasmettere le proprie conoscenze.

La valutazione ha come esito un giudizio differenziato da 1 a 4 (insufficiente, sufficiente, buono, ottimo) considerando il primo giudizio negativo e i restanti tre positivi.

4. Qualora, nel corso del primo semestre di attività, emergano degli elementi che possono preludere ad una valutazione insufficiente a fine esercizio anche in relazione ad uno solo dei criteri della scheda di valutazione, il dirigente responsabile è tenuto a darne comunicazione scritta al dipendente; a seguito della comunicazione deve essere instaurato un contraddittorio finalizzato ad individuare le azioni attese per un giudizio finale positivo.



**Art. 104**  
**Modalità e tempi di valutazione**

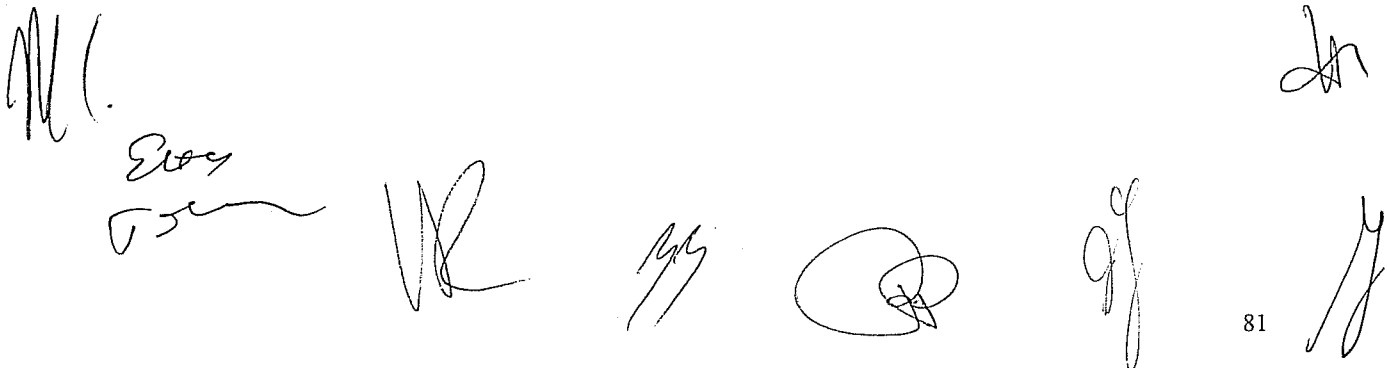
1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati compete ad ogni dirigente di unità operativa/servizio e deve essere controfirmata dai responsabili del coordinamento (capo sala, capo tecnico e, per questi, dal responsabile del servizio infermieristico/coordinatore del personale tecnico sanitario, ecc.). La valutazione dei responsabili dei Servizi infermieristici e dei coordinatori del personale tecnico dei Dipartimenti strutturali è operata rispettivamente dal responsabile della struttura in cui sono inseriti (Direttore di Distretto o di Ospedale) o dal Coordinatore di Dipartimento.
2. La valutazione è effettuata al termine di ogni anno ed è riferita all'anno solare; la stessa viene acquisita agli atti del fascicolo personale.
3. Qualora nel corso dell'anno sia avvenuto il trasferimento ad altra unità operativa, servizio o struttura, saranno redatte due schede di valutazione e sarà presa in considerazione quella relativa al periodo di tempo più lungo. A parità di periodo sarà considerata quella con giudizio più favorevole.
4. La scheda deve essere controfirmata, per presa visione, dal dipendente, il quale può far inserire nella stessa le proprie osservazioni.

**Art. 105**  
**Finalità della valutazione**

1. La valutazione individuale è utilizzata in particolare per le procedure connesse allo sviluppo professionale (progressione orizzontale di cui al capo III, attribuzione di posizioni organizzative per le categorie interessate).
2. Per le finalità di cui al comma 1, la valutazione viene operata con riferimento ai criteri previsti con specifico riferimento alle categorie professionali indicate.

**Art. 106**  
**Impugnazione della valutazione**

1. Il dipendente può chiedere che la scheda venga sottoposta all'esame di un organismo collegiale nominato dal Direttore generale e composto da un numero di componenti non inferiore a tre, dei quali uno è costituito da un rappresentante indicato dal lavoratore medesimo; l'organismo si esprime definitivamente sulla scheda di valutazione dopo aver sentito le osservazioni del dipendente, il quale ha diritto di farsi assistere da persona di sua fiducia, e le contro-deduzioni del dirigente responsabile. Il parere del Collegio è vincolante per l'Azienda e non pregiudica il ricorso da parte del dipendente a successive azioni in sede giurisdizionale.
2. Fino a completa definizione del contenzioso relativo alle schede di valutazione individuale è sospesa la erogazione di tutti i benefici economici e giuridici la cui corresponsione è legata, anche parzialmente, alla scheda di valutazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature, a signature with 'E' and 'S' below it, a signature that looks like 'VR', a signature that looks like 'MS', a circular stamp or signature, a signature that looks like 'g', and a signature that looks like 'J'.

## PARTE QUARTA LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### Art. 107

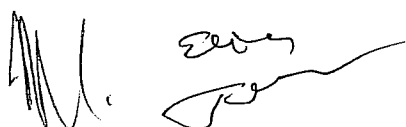
#### Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni

1. L'Azienda, sulla base del proprio ordinamento e delle leggi provinciali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituirà nella dotazione organica posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.
2. Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo e di coordinamento di attività didattica.
3. La graduazione delle funzioni è definita dall'Azienda in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni l'Azienda tiene conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:
  - a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
  - b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
  - c) complessità delle competenze attribuite;
  - d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
  - e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

### Art. 108

#### Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca. Indennità di funzione

1. L'Azienda formula in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Azienda tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D (comprensiva del livello economico Ds). Sono fatte salve le situazioni in cui il conferimento degli incarichi sia avvenuto nei confronti del personale appartenente alla categoria C.
3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di posizione organizzativa prevista dall'art. 87, da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo di cui all'art. 91 e con le modalità di cui all'art. 87.
4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. A tal fine l'Azienda determina in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

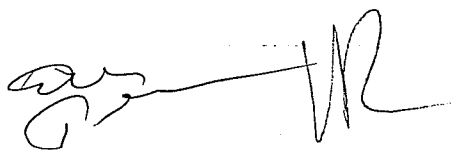


6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di posizione organizzativa da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ed ove spettante quello dell'art. 87, comma 2.

9. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale che svolge funzioni di coordinamento di cui all'art. 84, secondo criteri definiti in contrattazione decentrata.





**PARTE QUINTA  
NORME TRANSITORIE E FINALI**

**CAPO I  
NORME TRANSITORIE DI INQUADRAMENTO**

**Art. 109**

**Norma transitoria di primo inquadramento del personale della categoria A**

1. Il personale appartenente alla categoria A che svolga in modo continuativo e prevalente, alla data di entrata in vigore del presente accordo, mansioni ascrivibili ad un profilo professionale della categoria B, può, a domanda da presentare entro 90 gg. dalla data di entrata in vigore del presente accordo e previa procedura volta alla verifica da parte dell'Azienda dell'idoneità all'effettivo svolgimento di tali mansioni, essere inquadrato nel profilo professionale della categoria B corrispondente alle mansioni svolte con decorrenza 1.1.2005, o con data successiva coincidente con l'inizio delle mansioni svolte.
2. Il personale inquadrato in categoria A, in possesso del titolo abilitante alle funzioni di operatore socio-sanitario, che risulta assegnato ai servizi di assistenza, previa procedura volta alla verifica da parte dell'Azienda dell'idoneità e di assegnazione all'effettivo svolgimento di assistenza diretta al malato, può a domanda da presentare entro 90 gg. dalla data di entrata in vigore del presente contratto, essere inquadrato a far data dall'1 gennaio 2006 in categoria B livello ec. Bs.
3. Il posto occupato dal dipendente a seguito della ricollocazione di cui ai commi 1 e 2 è trasformato in un posto d'organico della categoria in cui va a confluire.

**Art. 110**

**Norma transitoria di primo inquadramento del personale della categoria B**

1. Il personale inquadrato nel profilo professionale di coadiutore amministrativo della categoria B all'1 gennaio 2002 è collocato, previa verifica dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni, con decorrenza 1 gennaio 2005, nella categoria B, livello economico BS, profilo professionale di Coadiutore amministrativo esperto. Con gli stessi criteri sono collocati nella categoria B livello ec. Bs con la qualifica di coadiutore amministrativo esperto i coadiutori amministrativi che entro il 31.12.2007 hanno maturato tre anni di effettivo servizio nella qualifica. L'inquadramento decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'anzianità richiesta.
2. Il personale appartenente al profilo professionale di operatore tecnico della categoria B che svolge in modo continuativo e prevalente alla data di entrata in vigore del presente accordo da almeno 3 anni, mansioni ascrivibili al profilo professionale di operatore tecnico specializzato della categoria B, livello economico Bs, può, a domanda da presentare entro 90 gg. dalla data di entrata in vigore del presente accordo e previa verifica da parte dell'Azienda dell'idoneità all'effettivo svolgimento di tali mansioni e a prescindere dal titolo professionale richiesto per l'accesso alla categoria, essere inquadrato nel profilo professionale di operatore tecnico specializzato con decorrenza 1 gennaio 2005.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, appartenente alla categoria B, che alla data di entrata in vigore del presente accordo svolga, da almeno tre anni ed in modo continuativo e prevalente, mansioni assegnate ascrivibili ad un profilo professionale di ruolo diverso da quello di appartenenza, della medesima categoria, a domanda da presentarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente accordo e previa verifica dell'effettivo svolgimento di tali

mansioni da parte dell'Azienda, può essere inquadrato nel profilo professionale dell'altro ruolo, della medesima categoria B, con decorrenza 1.1.2005 o con data successiva coincidente con l'inizio delle mansioni svolte. Qualora trattasi di personale transitato nel ruolo amministrativo con la qualifica di coadiutore amministrativo (cat.B ) con decorrenza 1.1.2005, previa verifica da parte dell'Azienda dell'idoneità allo svolgimento delle relative mansioni, può essere collocato nella cat. B-liv. ec.Bs con decorrenza 31.12.2007.

4. Il posto occupato dal dipendente a seguito della ricollocazione di cui al presente articolo, è trasformato in un posto d'organico del livello economico in cui va a confluire, salvo quanto previsto al comma 5.

5. Possono essere utilizzati fino ad un massimo di nove posti resisi vacanti nel ruolo tecnico a seguito della ricollocazione di cui al comma 3 per la riqualificazione del personale tecnico in analogia e con le modalità previste dall'art. 111.

### **Art. 111**

#### **Riqualificazione del personale amministrativo, tecnico e professionale**

1. L'Azienda, in sede di prima applicazione del presente contratto, si impegna ad attuare entro sei mesi dalla sottoscrizione dello stesso le procedure selettive interne per la copertura dei posti vacanti della categoria C, profilo professionale di Assistente amministrativo, da destinare a selezione interna per la progressione verticale del personale inquadrato in categoria B, livello economico Bs, profilo professionale di coadiutore amministrativo esperto. Detta progressione verticale sarà realizzata secondo le procedure previste dal regolamento di cui all'art. 26 del CCPL 8 agosto 2000.

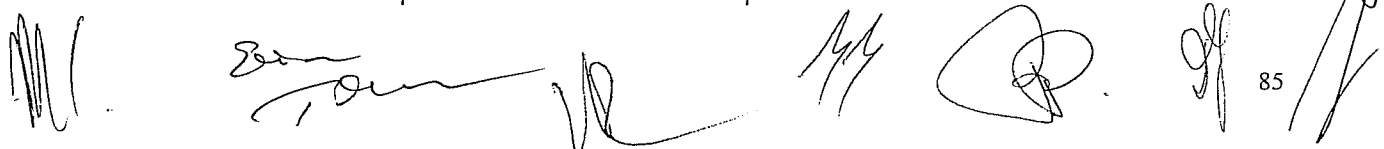
2. I posti che si renderanno disponibili a seguito delle progressioni di cui al comma 1 verranno trasformati fino ad un massimo di 39 nei profili della cat. D e livello ec. Ds del ruolo amministrativo. I posti di cui al presente comma e i posti di cui al comma 5 dell'art. 110 vengono suddivisi al loro interno rispettivamente nella proporzione di 2/3 nella categoria D e di 1/3 nel livello economico Ds. L'Azienda procede alla copertura dei predetti posti con i criteri di cui ai successivi commi.

3. La progressione verticale alla categoria D da parte del personale appartenente alla categoria C, profilo di assistente amministrativo, assistente tecnico, programmatore, avviene nel limite dei posti resisi disponibili, previo superamento di corso-concorso con accertamento delle capacità professionali richieste per la categoria D, profilo di collaboratore amministrativo professionale e rispettivamente di collaboratore tecnico professionale.

4. Possono presentare domanda di partecipazione alla progressione di cui al comma 3 tutti coloro che sono inquadrati nella categoria C, profilo di assistente amministrativo e rispettivamente di assistente tecnico o di programmatore alla firma del presente accordo e in possesso di un'anzianità di servizio nella qualifica al 31 dicembre 2006 di almeno 7 anni ovvero di 5 anni per coloro che sono in possesso del titolo di studio o dell'abilitazione professionale richiesta per l'accesso alla categoria, che non abbiano avuto procedimenti disciplinari nei due anni precedenti e una valutazione non inferiore a "buono".

5. Sono ammessi al corso-concorso i dipendenti utilmente collocati in una graduatoria formata per anzianità e titoli di studio in numero superiore del 30% dei posti messi a corso/concorso.

6. I posti messi a concorso sono assegnati ai dipendenti che, a seguito del superamento del corso-concorso, siano utilmente collocati nella graduatoria formata sulla base del punteggio complessivamente conseguito a seguito dell'esame finale e del punteggio ottenuto per anzianità e titolo di studio richiesto per l'ammissione. Il punteggio conseguibile non può eccedere i 60 punti per anzianità e titoli di studio e quello dell'esame finale i 40 punti.



85

7. L'inquadramento economico-giuridico nella categoria superiore avviene con provvedimento aziendale al termine delle operazioni di cui al comma 6.

8. L'Amministrazione, previa concertazione ai sensi dell'art. 7 del CCPL di data 8 agosto 2000, individua:

A) il punteggio da attribuire ad anzianità e titoli di studio e corso-concorso ai fini della formazione della graduatoria nel rispetto dei vincoli di cui al comma 6;

B) i percorsi professionali aziendali;

C) le modalità di svolgimento del corso-concorso.

9. La progressione verticale alla categoria D, livello economico Ds, profilo di collaboratore amministrativo professionale esperto e rispettivamente di collaboratore tecnico professionale esperto da parte del personale appartenente alla categoria D, profilo di collaboratore amministrativo professionale e rispettivamente di collaboratore tecnico professionale, avviene nel limite dei posti residui disponibili per effetto di quanto disposto al comma 2 mediante selezione interna secondo le procedure previste dal regolamento di cui all'art. 27 del CCPL 8 agosto 2000. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione di cui al presente comma tutti coloro che sono inquadrati nella categoria D, profilo di collaboratore amministrativo professionale e rispettivamente di collaboratore tecnico professionale, alla firma del presente accordo e in possesso di una anzianità di servizio di almeno 7 anni, ovvero di almeno 5 anni per chi ha il titolo di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno, al 31 dicembre 2006, che non abbiano avuto procedimenti disciplinari nei due anni precedenti e una valutazione non inferiore a "buono".

## **Art. 112 Finanziamento dei Fondi**

1. Il fondo per lo sviluppo professionale viene così incrementato:

per l'anno 2006

- a) di un importo pari a € 1.800.000,00 (oneri riflessi compresi) ai fini di cui all'art. 98;
- b) di un importo pari a € 60.000,00 (oneri riflessi compresi) per la corresponsione dell'indennità di funzione connessa alle posizioni organizzative di cui all'art. 87;
- c) di un importo pari a € 1.161.000,00 (oneri riflessi compresi) per la corresponsione dell'indennità professionale specifica come incrementata o istituita ai sensi degli artt. 73 e 74 (vedi tabella F).

per l'anno 2007

- d) di un importo pari a € 1.800.000,00 (oneri riflessi compresi) ai fini di cui all'art. 98;
- e) di un importo pari a € 60.000,00 (oneri riflessi compresi) per la corresponsione dell'indennità di funzione connessa alle posizioni organizzative di cui all'art. 87;
- f) di un importo pari a € 1.674.000,00 (oneri riflessi compresi) per la corresponsione dell'indennità professionale specifica come incrementata o istituita ai sensi degli artt. 73 e 74 (vedi tabella F).

Gli incrementi previsti per l'anno 2007 sono da considerarsi a regime.

2. Il fondo per la produttività viene incrementato per l'anno 2007 di € 300.000,00 (oneri riflessi compresi) per il fondo di produttività riservato al personale sanitario e di € 130.000,00 (oneri riflessi compresi) una tantum per il fondo di produttività del restante personale. Quest'ultimo importo viene posto a carico dell'anno 2006 e non costituisce onere a regime. A regime il fondo di produttività viene incrementato esclusivamente per il personale sanitario per un importo pari a € 300.000,00 (oneri riflessi compresi) più € 100.000,00 (oneri riflessi compresi) da destinarsi per le finalità di cui all'art. 125, comma 10.

3. Il fondo accessorio viene così incrementato:

- per l'anno 2006 di un importo pari a € 1.031.000,00 (oneri riflessi compresi) per l'incremento del compenso per lavoro straordinario o l'incremento, o introduzione di specifiche indennità connesse alle condizioni di lavoro;
- per l'anno 2007 di un importo pari a € 1.412.000,00 (oneri riflessi compresi) per l'incremento o introduzione di specifiche indennità connesse alle condizioni di lavoro.

A regime il fondo accessorio viene incrementato per i fini di cui sopra di un importo pari a € 1.471.000,00 (oneri riflessi compresi).

4. Per l'incremento dell'indennità sanitaria provinciale vengono assegnati all'Azienda per l'anno 2006 € 288.000,00 (oneri riflessi compresi) e per l'anno 2007 e a regime € 560.000,00 (oneri riflessi compresi).

5. Le risorse residue per un importo complessivo di € 15.717.000,00 (oneri riflessi compresi) derivanti dalla parziale utilizzazione del finanziamento relativo al periodo contrattuale 2002-2005 sono prioritariamente destinate all'attuazione di quanto stabilito dall'art. 98, comma 9, nonché dagli artt. 99 e 100. Inoltre un importo una tantum pari a € 2.550.000,00 (oneri riflessi compresi) è riservato al fondo accessorio per la copertura dei costi conseguenti al notevole ricorso al lavoro straordinario e alla garanzia dei livelli assistenziali nello stesso periodo contrattuale e nel presente biennio.

Per le nuove indennità di cui agli artt. 80 e 81 la cui erogazione viene anticipata al 1.1.2005 vengono utilizzati € 278.000,00 (oneri riflessi compresi). Le risorse residue 2002-2005 non specificatamente destinate dal presente contratto sono attribuite al personale ai sensi dell'art. 90.

6. Per le riqualificazioni professionali di cui agli artt. 109, 110 e 111 vengono messe a disposizione dell'Azienda le seguenti risorse economiche:

- € 420.000,00 annui (oneri riflessi compresi) a partire dal 1.1.2005 prioritariamente per le riqualificazioni di cui agli artt. 109, comma 1 e 110, commi 1 e 2;
- di ulteriori € 25.000,00 a partire dall'1.1.2006 prioritariamente per la riqualificazione di cui all'art. 109, comma 2;
- di ulteriori € 200.000,00 prioritariamente per le riqualificazioni di cui all'art. 111.

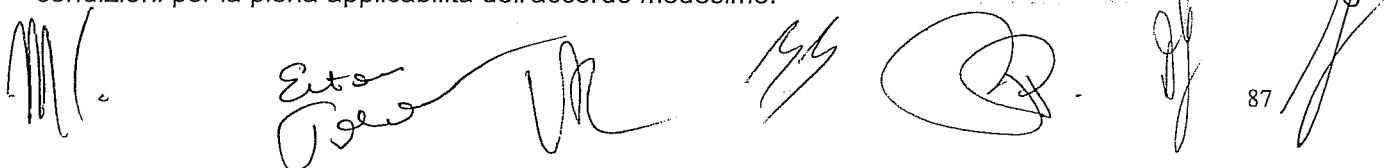
Le risorse eventualmente non utilizzate sono riversate nel fondo per lo sviluppo professionale ed impiegate per l'attribuzione delle fasce di cui all'art. 98.

7. Non è consentito l'utilizzo delle risorse assegnate ai relativi fondi dal presente contratto per scopi diversi dalla loro destinazione. Risorse eventualmente residue sono riversate esclusivamente nel fondo per lo sviluppo professionale.

## CAPO II NORME FINALI

### Art. 113 Interessi legali

1. Al personale dipendente dell'Azienda sono corrisposti gli interessi legali su istituti di carattere economico, in caso di ritardo nel recepimento dell'accordo, a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dalle parti contraenti, quando siano accertate dalle stesse le condizioni per la piena applicabilità dell'accordo medesimo.



2. Ai crediti concernenti retribuzioni spettanti ai dipendenti si applicano gli interessi legali nella misura riconosciuta ai sensi dell'articolo 1284 c.c.; da essi sono detratte le somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
3. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria, se più favorevole, sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.
4. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.
5. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono corrisposti a domanda del dipendente.
6. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.

#### **Art. 114** **Modalità di calcolo**

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del titolo di pagamento, da comunicare all'interessato nel termine di trenta giorni.
2. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali. E' escluso l'anatocismo.
3. Sulle somme da liquidare a titolo di interesse legale o rivalutazione monetaria è applicata la ritenuta fiscale ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314.

#### **Art. 115** **Previdenza complementare**

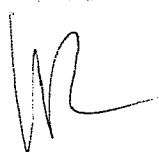
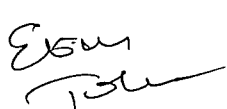

1. In merito alla previdenza complementare e al trattamento di fine rapporto si rinvia a quanto disciplinato dall'Allegato L).

#### **Art. 116** **Concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto**

1. L'Allegato C) "Accordo per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto per il personale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari" al CCPL di data 8 agosto 2000 è sostituito dall'Allegato O) al presente accordo.

#### **Art. 117** **Verifica delle disponibilità finanziarie complessive**

1. 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.

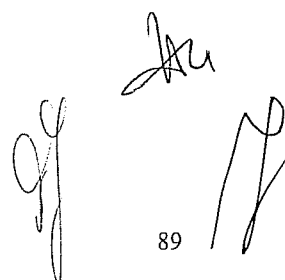
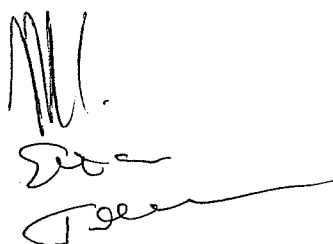


**Art. 118**  
**Norma di raccordo**

1. Nelle parti non modificate o integrate da questo contratto restano confermate le disposizioni del CCPL di data 8 agosto 2000. Per quanto attiene in particolare l'art. 44 del CCPL di data 8 agosto 2000 i riferimenti legislativi sono aggiornati alle intervenute modifiche legislative a livello nazionale.
2. Le parti si impegnano entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto alla stesura di un testo unico concernente la normativa contrattuale vigente per il comparto sanità in provincia di Trento.

**Art. 119**  
**Norma finale**

1. In sede di completa definizione del biennio contrattuale 2006-2007 saranno previste operazioni di congruaggio ai fini dell'attribuzione di eventuali maggiori incrementi tabellari complessivi previsti dal contratto nazionale di riferimento, con le stesse modalità e decorrenze.



## PARTE SESTA

### DISTINTE DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE ALL'INTERNO DEL CCPL COMPARTO SANITA'

#### Art. 120 Norma generale

1. Per i professionisti sanitari di cui alla legge n. 43/2006, le distinte disposizioni previste dall'art. 54, comma 3, della legge provinciale n. 7/1997 trovano la loro formulazione nei seguenti articoli.
2. Per quanto non regolamentato dalle disposizioni della presente Parte Sesta, nei confronti del personale di cui al comma 1, si applicano le disposizioni generali previste dal presente contratto.

#### Art. 121 Le professioni sanitarie

1. Appartengono al personale delle professioni sanitarie gli operatori che, in forza di un titolo abilitante rilasciato dallo Stato, svolgono attività di prevenzione, assistenza, cura o riabilitazione.
2. Le singole figure professionali, incluse nelle fattispecie di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4 della L. 10.08.2000, n. 251, come attualmente disciplinate dal D.M. 29.03.2001, sono riconducibili ad una delle seguenti aree:
  - area delle professioni infermieristiche e ostetriche;
  - area delle professioni della riabilitazione;
  - area delle professioni tecnico-sanitarie;
  - area delle professioni tecniche della prevenzione.
3. L'esercizio della professione sanitaria è subordinata al conseguimento del titolo universitario rilasciato a seguito di esame finale con valore abilitante all'esercizio della professione, salvaguardando comunque il valore abilitante dei titoli già riconosciuti come tali alla data di entrata in vigore della L. 1.2.2006, n. 43.
4. Anche per il pubblico dipendente è obbligatoria l'iscrizione all'albo professionale.

#### Art. 122 Articolazione del personale delle professioni sanitarie

1. Con riferimento al personale delle professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione, fatta eccezione per il personale con qualifica dirigenziale, il presente contratto regola tutti gli aspetti normativi ed economici del rapporto di lavoro degli operatori appartenenti alle sopracitate professioni che svolgono la loro attività nel Servizio sanitario provinciale.
2. Il personale di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 6, comma 1, della L. 1.2.2006, n. 43, è articolato come segue:
  - a) professionisti in possesso del diploma di laurea o del titolo universitario conseguito anteriormente all'attivazione dei corsi di laurea o di diploma ad esso equipollente ai sensi dell'articolo 4 della legge 26 febbraio 1999, n. 42;

- b) professionisti specialisti in possesso del *master* di primo livello per le funzioni specialistiche rilasciato dall'università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;
- c) professionisti coordinatori in possesso del *master* di primo livello in *management* o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270.

### Art. 123

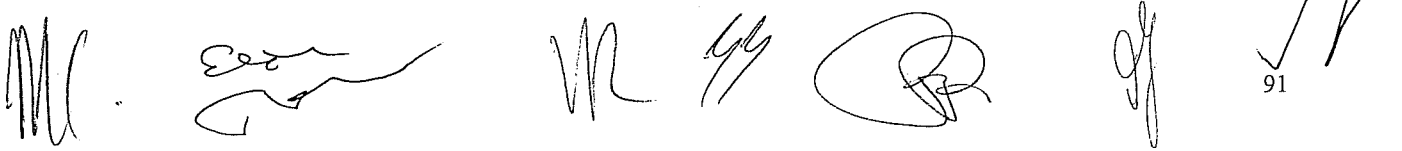
#### Esercizio della funzione di coordinamento

1. L'esercizio della funzione di coordinamento nell'ambito delle professioni sanitarie è espletato da coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) *master* di primo livello in *management* o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, come specificato nell'art. 122, comma 2, lett. c) o laurea specialistica;
  - b) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.
2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.
3. Il coordinamento viene affidato nel rispetto dei profili professionali, in correlazione agli ambiti ed alle specifiche aree assistenziali, dipartimentali e territoriali.

### Art. 124

#### Indennità professionale specifica aggiuntiva provinciale

1. L'articolazione del personale delle professioni sanitarie stabilita dall'art. 6, comma 1, della L. 1.2.2006, n. 43, prevede un diverso sistema di classificazione delle professioni sanitarie con nuove declaratorie che recepiscono le funzioni e ne stabiliscono i criteri di accesso dall'esterno e dall'interno.
2. In merito si ritiene opportuno procedere alla introduzione di una indennità professionale specifica aggiuntiva che tenga conto delle funzioni assistenziali specialistiche, o comunque di elevato coinvolgimento nell'organizzazione assistenziale, svolte dal personale delle professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione, nonché delle funzioni di coordinamento del personale nelle aree delle professioni sanitarie anzidette.
3. L'indennità professionale specifica aggiuntiva spetta al personale sanitario per il solo periodo in cui svolge effettivamente le funzioni a seguito di formale provvedimento scritto, previo possesso dei relativi requisiti.
4. Al personale della categoria D, nonché del livello economico Ds, in possesso dei requisiti di cui all'art. 122, comma 2, lett. a) e b), che svolge funzioni specialistiche o di elevato coinvolgimento nell'organizzazione assistenziale elencate al comma 6 viene corrisposta una indennità professionale specifica aggiuntiva annua lorda di € 960,00 (per 12 mensilità).
5. Al personale della categoria D, livello economico Ds, che svolge funzioni di coordinamento viene corrisposta una indennità professionale specifica aggiuntiva annua lorda di € 1.440,00 (per 12 mensilità) a partire dall'1 gennaio 2006. Detta indennità spetta a coloro che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, esercitano le funzioni di coordinatore anche in carenza del titolo.





6. Anche al personale al quale, sebbene in carenza del requisito specificato all'art. 122, comma 2, lettere a) e b), sia stato affidato con provvedimento formale scritto una delle funzioni indicate nell'allegato M) e precisamente:

- professionista sanitario esperto nella continuità assistenziale;
- professionista sanitario esperto nella gestione metodologica dei processi infermieristici;
- professionista sanitario esperto di educazione terapeutica e counseling dei singoli e dei gruppi;
- professionista sanitario esperto nella formazione continua e nel tutorato clinico;
- professionista sanitario esperto - supervisore per l'inserimento del neo assunto;
- professionista sanitario esperto - referente per la sorveglianza epidemiologica e il controllo delle infezioni correlate ai processi assistenziali;
- professionista sanitario esperto - supervisore per l'inserimento dei tirocini degli studenti o coordinatore di corsi di laurea;
- professionista sanitario esperto animatore della formazione continua;
- professionista sanitario esperto nel nursing informatico;
- professionista sanitario esperto nel controllo delle apparecchiature;
- altri professionisti sanitari esperti in funzioni individuate dall'Azienda di concerto con le OO.SS. firmatarie del presente accordo,

per il periodo di effettivo espletamento di dette funzioni spetta un'indennità professionale specifica aggiuntiva di a.l. € 960,00 (per 12 mensilità).

7. Per l'attribuzione delle funzioni, l'Azienda tiene conto della formazione avanzata consistente nel conseguimento della laurea specialistica e/o del master specifico e/o di corsi di specializzazione ovvero dell'esperienza professionale acquisita nell'ambito di competenza tramite anzianità di servizio e/o percorso di carriera, e/o percorso formativo e/o valutazioni positive annuali.

8. Le predette indennità vengono assorbite parzialmente o totalmente nel caso in cui per le medesime funzioni i futuri contratti dovessero prevedere una diversa migliore posizione giuridica o economica o comunque un beneficio economico aggiuntivo.

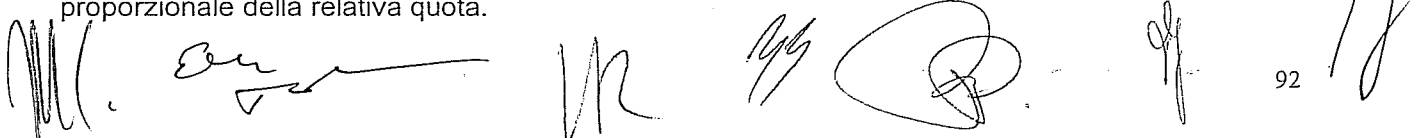
9. L'indennità del comma 5 è cumulabile con l'indennità di coordinamento di cui all'art. 84, ma non è cumulabile con le indennità professionali specifiche aggiuntive di cui ai commi 4 e 6 del presente articolo. Le indennità di cui ai commi 4 e 6 non sono tra loro cumulabili e comunque viene corrisposta una sola volta per la funzione avente caratteristica prevalente. L'indennità di cui al comma 6 non è cumulabile con l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 87.

10. L'indennità professionale specifica aggiuntiva per il personale di cui ai commi 4 e 6 del presente articolo spetta a partire dall'1 gennaio 2007 ovvero dalla data successiva in cui sono state attribuite le funzioni. A tal fine l'Azienda, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, previa concertazione con le OOSS firmatarie dello stesso, è tenuta ad avviare le procedure di conferimento delle funzioni di cui al comma 6 del presente articolo.

11. L'attribuzione delle funzioni di cui ai precedenti commi 4 e 6 viene effettuata dall'Azienda con atto scritto e motivato ed ha di norma validità biennale, rinnovabile alla scadenza. Detta individuazione può essere revocata prima della scadenza, con atto scritto e motivato, per:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi;
- impossibilità dell'adempimento previsto dall'incarico.

12. A partire dall'anno 2006, per l'indennità di cui al comma 5, viene assegnato all'Azienda l'importo di € 337.000,00, oneri riflessi compresi, e a partire dall'anno 2007 per la corresponsione delle indennità complessive di cui al presente articolo l'importo di € 850.000,00, oneri riflessi compresi. Le risorse eventualmente non utilizzate transitano nel fondo per la produttività individuale di base del personale sanitario dell'anno di riferimento con il conseguente incremento proporzionale della relativa quota.



13. Nel caso in cui l'Azienda, con il Fondo di produttività, abbia incentivato specificatamente le funzioni indicate nel presente articolo, la quota di produttività corrisposta, fino a concorrenza delle nuove indennità di cui ai commi 4, 5 e 6 non è cumulabile con le stesse a far data dalla loro corresponsione. Resta comunque cumulabile la produttività individuale di base nella misura stabilita dal comma 4 dell'art. 125.

14. In via sperimentale, l'Azienda attiva forme di consulenza per i professionisti sanitari nell'ambito dell'organizzazione interna dei servizi, secondo criteri concertati con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.

#### **Art. 125**

#### **Produttività del personale del ruolo sanitario**

1. La produttività tende al miglioramento organizzativo dei servizi sanitari e alla fruibilità degli stessi da parte dei cittadini secondo gli obiettivi generali assegnati dal piano sanitario provinciale all'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia, di accessibilità e di economicità dei servizi istituzionali.

2. La produttività del servizio sanitario cui partecipa tutto il personale dell'Azienda è garantita particolarmente dai professionisti del ruolo sanitario. L'Azienda è tenuta a coinvolgere in progetti di produttività il personale e a prevedere nei confronti dello stesso, a fronte di risultati effettivamente raggiunti, una quota di trattamento di produttività proporzionata alla consistenza del progetto e al coinvolgimento nel progetto medesimo delle specifiche professionalità.

3. La produttività del professionista delle professioni sanitarie si caratterizza particolarmente come apporto individuale che comprende le sue risorse umane e competenze professionali, il suo essere e il suo operare. La produttività individuale dello stesso interagisce con quella dei colleghi o di altre categorie di personale impegnate nelle specifiche unità operative al fine di migliorare la qualità delle prestazioni secondo specifici progetti che possono avere sia valenza direzionale che aziendale, con particolare riguardo:

- al livello di coinvolgimento e qualificazione dei servizi di tipo sub-intensivo e di emergenza sanitaria intra ed extra ospedaliera;
- al pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici attraverso l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere e attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- al miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- alla razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
- al miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- alla personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- all'innovazione nell'organizzazione della struttura per processi e percorsi diagnostico-terapeutici predefiniti;
- alla modificazione dell'organizzazione del lavoro (autonomia sul lavoro, orientamento al servizio, polivalenza del personale), nonché alla sperimentazione di nuove forme organizzative quali la gestione di linee assistenziali di alta qualità.

4. Alla produttività individuale di base partecipa tutto il personale sanitario a tempo indeterminato nonché il personale a tempo determinato che abbia prestato almeno 12 mesi anche non continuativi di effettivo servizio presso l'Azienda. Il trattamento di produttività individuale di base è stabilito nelle seguenti misure annue:

 93

categoria C	€ 930,00
categoria D e Ds	€ 1.115,00
categoria Ds con funzioni di coordinamento formalmente assegnate	€ 1.725,00

I criteri di attribuzione della misura di base della produttività individuale sono stabiliti a livello decentrato tenendo conto del livello di partecipazione alle attività dell'unità sanitaria di appartenenza nel corso dell'anno, come indicato nei seguenti commi.

5. Il 70% del trattamento di produttività individuale di base viene erogato tenuto conto della presenza/assenza in servizio. Ai fini dell'erogazione della quota del fondo di produttività collettiva non sono computati come giorni di assenza quelli relativi a:

- congedo di maternità e paternità;
- malattia per causa di servizio ed infortuni sul lavoro;
- ferie;
- permessi sindacali;
- fruizione del recupero delle ore accumulate;
- donazione sangue per il giorno del prelievo;
- donazione midollo osseo per il giorno del prelievo o per i giorni di eventuale ricovero conseguente.

6. Le assenze sono computate sulla base di una presenza convenzionale piena di 223 giorni lavorativi per una settimana lavorativa di sei giorni, proporzionalmente ridotta in relazione alle giornate di presenza lavorativa settimanale inferiore o correlate alla turnistica; da tale presenza teorica sono detratte tutte le assenze dal servizio che abbiano durata di almeno una giornata lavorativa, ad esclusione delle assenze sopra indicate.

7. Ai rapporti di lavoro dei dipendenti a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minor orario di servizio.

8. Il restante 30% della produttività individuale di base viene erogato a seguito di valutazione individuale secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata.

9. Le risorse residue del fondo destinato alla produttività individuale di base sono trasferite nel fondo per la produttività individuale aggiuntiva degli anni successivi previo accordo a livello decentrato.

10. La produttività individuale di base viene integrata con la produttività individuale aggiuntiva connessa al livello qualitativo di partecipazione ai progetti di valenza direzionale e aziendale; essa coinvolge singoli operatori o categorie di personale in servizio in specifiche unità operative impegnate a migliorare la qualità delle prestazioni attraverso gli specifici progetti di cui sopra.

La misura della produttività individuale aggiuntiva viene concertata con le OOS sulla base della natura, della complessità del progetto, del grado di coinvolgimento del personale, nonché di altri parametri individuati a livello aziendale. Fra i parametri individuati a livello aziendale, va tenuta in considerazione l'attività svolta a diretto contatto con il paziente in turni notturni; per quest'ultima attività, a decorrere dal 2008, si dovrà prevedere una utilizzazione del fondo disponibile in misura non inferiore al 5%. Il Fondo per la produttività individuale aggiuntiva, nell'anno 2008, sarà incrementato per le stesse finalità di ulteriori € 100.000,00, oneri riflessi compresi.

11. L'erogazione del trattamento di produttività individuale di base per il restante 30% di cui al comma 4 e della produttività individuale aggiuntiva è subordinata alla individuazione di criteri oggettivi di misurazione e alla verifica dei risultati.

12. Alla verifica dei risultati provvede il Nucleo di valutazione aziendale.

13. La quota parte del fondo per la produttività individuale aggiuntiva è costituito dal fondo complessivo per la produttività del personale sanitario aggiornato all'inizio di ogni anno a seguito delle verifiche di cui al comma 14 al netto della spesa preventivata annualmente per la produttività individuale di base.

14. In caso di risparmi derivanti da residui della produttività individuale di base o da mancata attivazione di progetti di produttività individuale aggiuntiva, di loro parziale attivazione o di parziale raggiungimento degli obiettivi, le somme non utilizzate vengono mantenute per la produttività individuale aggiuntiva del successivo esercizio finanziario.

15. Il fondo di produttività complessivamente utilizzato per il ruolo sanitario per l'anno 2007 ammonta ad € 6.200.000,00 oneri riflessi compresi, maggiorato, per gli anni successivi, degli eventuali risparmi di cui al comma 14.

16. I nuovi criteri di attribuzione del trattamento di produttività decorrono a seguito di apposita concertazione con le OO.SS. ai sensi del comma 10.

#### **Art. 126**

#### **Formazione continua ed E.C.M.**

1. Nell'ambito della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992, l'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.

2. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, l'Azienda non può intraprendere iniziative unilaterali per la durata di questo contratto.

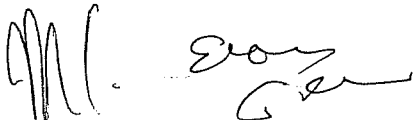
3. Ove, viceversa, la garanzia venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

4. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

5. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

6. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa.

7. Per garantire le attività formative, l'Azienda utilizza le risorse allo scopo previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

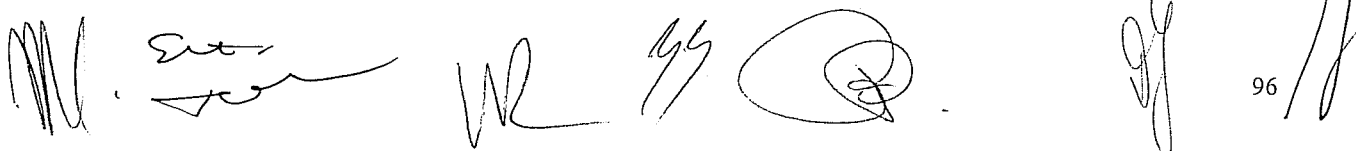


**Art. 127**  
**Attività didattica**

1. La partecipazione dei professionisti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
  - a) corsi di specializzazione e di insegnamento per l'accesso alle professioni previste dalla L. 1.2.2006, n. 43;
  - b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del servizio sanitario, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
  - c) corsi di formazione professionale post – base, previsti dalla L. 1.2.2006, n. 43;
  - d) formazione di base e riqualificazione del personale.
2. Le attività di cui al comma 1, previa apposita selezione secondo l'ordinamento dell'Azienda e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a) del comma 1, sono riservate, di norma, ai professionisti dell'Azienda in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.
3. L'attività di docenza svolta dal personale dipendente nei corsi di cui al comma 1, lett. a), nei poli didattici di Trento e Rovereto non costituisce costo contrattuale. A far data dal 1° gennaio 2006 le risorse del fondo accessorio utilizzate per compensare tale attività didattica sono destinate alle altre finalità del fondo accessorio, con particolare riguardo ai costi da sostenere per la formazione e l'aggiornamento del personale in servizio secondo quanto concordato a livello decentrato.

**Art. 128**  
**Congedi per la formazione**

1. Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il professionista a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa Azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre Aziende ed Enti del comparto, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il professionista conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dello stesso (calcolato per aree professionali) al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al presente articolo, i professionisti interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'Azienda una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda va presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione decentrata individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale.
5. Al fine di temperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei professionisti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del professionista, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.



6. Al professionista, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della L. n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di congedo, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'Azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 58 e 59 del CCPL 1998/2001.

7. Il professionista che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della L. n. 53/2000. In ogni caso si intendono fatte salve le norme e le clausole contrattuali di miglior favore eventualmente applicabili.

#### **Art. 129**

#### **Prestazioni professionali rese al di fuori del normale orario di lavoro**

1. L'Azienda, per fronteggiare situazioni di carenza assistenziale, sempreché non sia in grado di coprire i posti di corrispondente personale sanitario previsti dalla pianta organica né di garantire il dovuto supporto all'assistenza sanitaria con gli operatori socio-sanitari, può fare ricorso, secondo quanto previsto dal successivo articolo, al personale sanitario dipendente, per l'espletamento di prestazioni orarie aggiuntive rese al di fuori dell'impegno di servizio, rispetto a quelle proprie del rapporto di dipendenza.

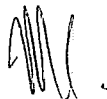
2. Sono ammessi a svolgere prestazioni aggiuntive di assistenza diretta al paziente il personale infermieristico (infermieri professionali, infermieri pediatrici, capo sala - anche per l'esercizio delle proprie funzioni-, ostetriche, assistenti sanitarie) nonché per l'attività diagnostica e della prevenzione i tecnici di radiologia medica e i tecnici della prevenzione (questi ultimi sulla base di risorse economiche aggiuntive specificatamente destinate), dipendenti dall'Azienda, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno da almeno sei mesi;
- b) essere esenti da limitazioni anche parziali o prescrizioni limitative delle mansioni come certificate dal medico competente;
- c) non richiedere e/o non beneficiare, nel mese in cui è richiesta la prestazione aggiuntiva, di istituti normativi o contrattuali che comportino assenze e riduzioni a qualsiasi titolo dell'orario di lavoro, con esclusione delle ferie, dei riposi compensativi, e dei permessi sindacali.

3. L'Azienda utilizza le prestazioni orarie aggiuntive secondo una programmazione di norma trimestrale effettuata dalla Dirigenza delle professioni sanitarie, alla quale è demandata pure la gestione del monte ore assegnato, il monitoraggio e la verifica dei risultati organizzativi derivati, previa concertazione con le OO.SS..

4. Le prestazioni aggiuntive, di norma accorpate in normali turni di lavoro, sono utilizzate in via prioritaria nei periodi di concentrazione delle ferie per garantire gli standard assistenziali nei reparti di degenza e l'attività delle sale operatorie, nonché per garantire transitoriamente ulteriori prestazioni programmabili nei nuovi piani assistenziali, nonché di diagnostica strumentale e di prevenzione. Il ricorso a detto istituto non può riguardare la normale programmazione della turnistica. Nel caso di assenze non programmate si dovrà ricorrere al lavoro straordinario nell'ambito delle garanzie dei livelli assistenziali di cui all'art. 86.

5. Il personale aderisce volontariamente alle prestazioni orarie aggiuntive, ma si impegna, in forza di un contratto preventivo con l'Azienda, ad una disponibilità che si estende per la durata minima di sei mesi, nei quali può effettuare un massimo di 32 ore mensili, articolabili con rientri in servizio della durata minima di due ore e per un numero massimo di otto rientri mensili. La distribuzione dei turni deve tendenzialmente seguire il criterio della rotazione.



6. Le prestazioni aggiuntive sono svolte possibilmente all'interno del reparto o servizio o raggruppamento di attività operative in cui viene svolta dal dipendente la normale attività ovvero all'interno delle aree funzionali/dipartimenti dell'ospedale di appartenenza; previo assenso del dipendente la prestazione aggiuntiva può essere richiesta anche per ospedali o aree funzionali esterne alla propria sede di servizio. Nel caso in cui l'attività venga svolta in strutture distanti più di 10 chilometri dalla sede di servizio si terrà conto anche del tempo di viaggio e verrà rimborsato il costo del mezzo pubblico utilizzato; se viene autorizzato l'uso del mezzo privato verrà corrisposta la sola indennità chilometrica.

7. L'attività di cui al presente articolo ha carattere sperimentale, è soggetta a verifiche con scadenze da concordarsi in sede di concertazione con i soggetti sindacali ai sensi dell'art. 7 del CCPL 1998/2001, come sostituito dall'art. 5 del presente accordo. Il presente istituto rimane comunque in vigore anche nel biennio 2006-2007, ma l'Azienda procederà alla rilevazione delle situazioni determinatesi e alla eventuale correzione dell'uso improprio.

#### **Art. 130**

##### **Trattamento economico per le prestazioni orarie aggiuntive**

1. Le tariffe orarie lorde onnicomprensive per ogni ora di prestazione aggiuntiva di cui all'articolo precedente sono le seguenti:

- Tariffa A € 30,00;
- Tariffa B € 27,00;
- Tariffa C € 24,00.

Di norma, su valutazione dell'Azienda, previa concertazione con le OO.SS., l'applicazione della tariffa corrisponde alle seguenti condizioni lavorative:

- TARIFFA A: viene applicata al personale sanitario di categoria D e Ds con alto grado di specializzazione professionale che effettua turni in reparti/servizi ad attività assistenziale critica (es. emergenza, pronto soccorso, sale operatorie, terapie intensive e subintensive) nonché ad elevata qualità assistenziale o ad elevato tasso di occupazione di posti letto nonché al personale sanitario delle stesse categorie che presta turni notturni o festivi;
- TARIFFA B: viene applicata al personale sanitario di categoria D e Ds che effettua turni con orario antimeridiano o pomeridiano o a giornata negli altri reparti/servizi con posti letto ovvero turni in servizi poliambulatoriali o diagnostici o di prevenzione o servizi territoriali;
- TARIFFA C: viene applicata al personale sanitario della categoria C che effettua l'attività nei reparti/servizi con turni a copertura delle 24 ore.

2. Al personale che effettua prestazioni aggiuntive in strutture distanti più di 10 Km da quella di appartenenza viene corrisposta la sola indennità chilometrica con i criteri e nella misura prevista per il trattamento di missione.

3. Nel caso di prestazioni di durata superiore al turno prestabilito, per comprovate esigenze di servizio, le frazioni di ora vengono compensate per minuti aggiuntivi di lavoro prestato, comunque con una franchigia di quindici minuti.

4. Non sono consentiti turni di attività professionale aggiuntiva in riduzione delle ferie spettanti. Il dipendente deve in ogni caso espletare un turno di riposo almeno ogni sette giorni lavorativi.

#### **Art. 131**

##### **Finanziamento delle prestazioni aggiuntive**



1. Il finanziamento delle prestazioni aggiuntive secondo le esigenze concordate con l'Azienda è disposto dalla Giunta provinciale e non costituisce costo contrattuale.
2. Le risorse stanziare per le prestazioni aggiuntive, che non siano utilizzate entro l'anno, restano a disposizione dell'Azienda per le medesime finalità nell'anno successivo.

**Art. 132**  
**Norma di garanzia**

1. Nell'ambito delle procedure contrattuali inerenti il secondo biennio economico 2008/2009 su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, le parti procederanno ad attivare una specifica trattativa riguardante le distinte disposizioni per il personale delle professioni sanitarie al fine di ricondurre, se necessario, gli istituti della presente PARTE SESTA ai principi ed alle garanzie previsti dal C.C.N.L..



## CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

### Art. 1

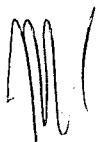
#### Definizione

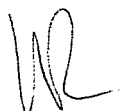
1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

### Art. 2

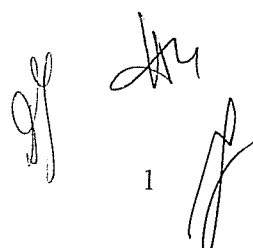
#### Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
  - a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
  - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
  - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
  - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Azienda a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
  - e) viene garantito l'impegno dell'Azienda a definire preliminarmente il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere l'Azienda individua al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
  - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
  - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dall'art. 50 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7;
  - h) l'Azienda si impegna a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCPL.

  
con  
Jolan





  
1

### Art. 3

#### Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consiglieria/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consiglieria/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Azienda, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

### Art. 4

#### Procedura informale - intervento della consiglieria/del consigliere

1. La Consiglieria/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

### Art. 5

#### Denuncia formale


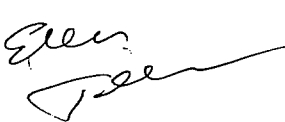
1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consiglieria/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consiglieria/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza, che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la responsabile/il responsabile dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al direttore generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Azienda, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consiglieria/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Azienda nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Azienda nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi

gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

## **Art. 6**

### **Attività di sensibilizzazione**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, l'Azienda dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Azienda dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Azienda promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Azienda promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali.
6. L'Azienda e i soggetti firmatari del CCPL a cui è allegato il presente codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

**REGOLAMENTAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO  
RELATIVE A RAPPORTI DI LAVORO DISCIPLINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI PREVISTI  
DALLA LEGGE PROVINCIALE 3 APRILE 1997, N. 7**

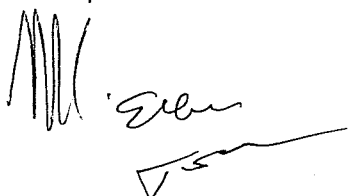
**TITOLO I  
PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE**

**Art. 1  
Principi e norme di organizzazione**

1. La presente regolamentazione è attuativa dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c., come modificati dai dd. lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, la presente regolamentazione introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato in sede sindacale quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dalla presente regolamentazione. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità della regolamentazione, privilegiare tale strumento. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dalla presente regolamentazione a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'A.P.R.A.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.

2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

**TITOLO II  
PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**

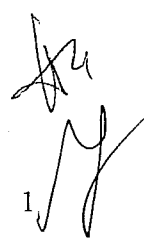












## Art. 2 Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione istituito presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, chiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione da parte del conciliatore unico secondo quanto previsto dalle seguenti disposizioni. L'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle predetti sedi o il decorso del termine di novanta giorni previsto dall'art. 65, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, costituisce condizione di ammissibilità dell'arbitrato irrituale di cui all'art. 3 e seguenti.

2. La promozione del tentativo di conciliazione, che produce gli effetti interruttivi della prescrizione e della decadenza di cui all'art. 410 c.p.c., si attua con istanza di conciliazione all'organismo di conciliazione e arbitrato istituito presso la Provincia autonoma di Trento con raccomandata A.R. nonchè alla controparte, contenente:

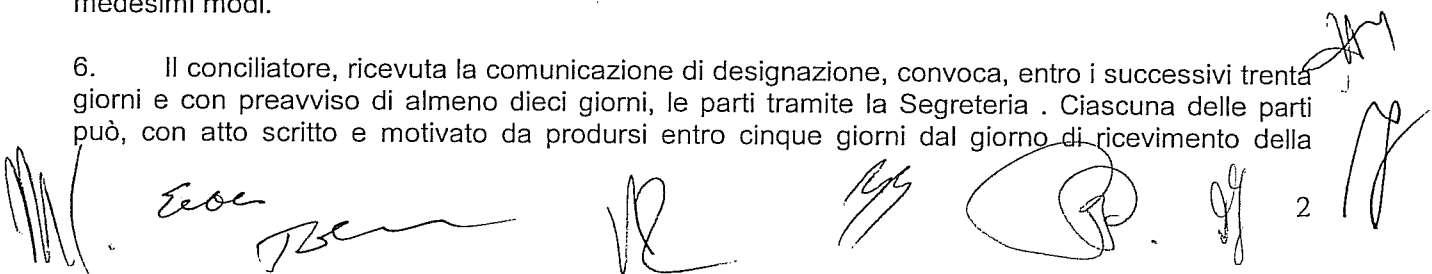
- le generalità del richiedente e dell'eventuale rappresentante munito del potere di conciliare con l'indicazione degli estremi dell'eventuale atto di incarico se non contenuto nella richiesta, l'indicazione della residenza o della sede nonchè della sede di lavoro se dipendente e il luogo in cui debbono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura;
- le generalità della controparte, sede o residenza;
- la pretesa fatta valere e i fatti e le ragioni giuridiche poste a fondamento della stessa con l'eventuale documentazione;
- la sottoscrizione dell'istante o del rappresentante.

3. La parte instata, qualora non intenda accedere alla pretesa fatta valere dall'istante, comunica, con le modalità e contenuti di cui al comma 2 ed entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, una memoria di osservazioni con l'esposizione delle ragioni giuridiche e di fatto a fondamento del rigetto della pretesa. Decorso novanta giorni senza che la parte instata abbia reso le proprie osservazioni, la Segreteria ne dà relativa certificazione scritta inviandone copia all'istante.

4. L'eventuale istanza in via riconvenzionale è proposta assieme alle osservazioni di cui al comma 3. Si applica in quanto compatibile il disposto dai commi 2 e 3 con riduzione del termine per le relative osservazioni a venti giorni. In caso di accoglimento della pretesa fatta valere con l'istanza riconvenzionale o di mancato pervenimento delle osservazioni entro venti giorni il tentativo prosegue sull'istanza principale.

5. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente e per iscritto il conciliatore tra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione alla lista di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa l'accettazione del soggetto individuato, anteriormente all'inizio delle operazioni di sorteggio di cui al presente comma, alla Segreteria, che ne dà relativa tempestiva conferma scritta al designato. In difetto la Segreteria, entro dieci giorni dal pervenimento delle osservazioni di cui al comma 3 o, in caso di proposizione di istanza in via riconvenzionale, di cui al comma 4 o decorso il termine di cui al medesimo comma, individua il conciliatore secondo le modalità previste per l'individuazione del presidente di collegio arbitrale dall'art. 5 dandone allo stesso relativa comunicazione entro cinque giorni. Il medesimo ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c.. Si procede in tale caso a nuova individuazione nei medesimi modi.

6. Il conciliatore, ricevuta la comunicazione di designazione, convoca, entro i successivi trenta giorni e con preavviso di almeno dieci giorni, le parti tramite la Segreteria. Ciascuna delle parti può, con atto scritto e motivato da prodursi entro cinque giorni dal giorno di ricevimento della



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right next to the page number 2.

comunicazione di convocazione, ricusare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più ricusabile dalla stessa parte.

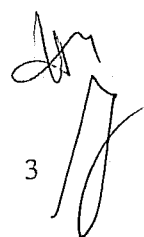
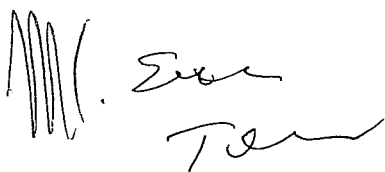
7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.

8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonchè delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione.

9. In caso di mancata conciliazione le parti possono immediatamente concordare di rimettere la controversia ad arbitrato irrituale secondo quanto previsto dall'art. 3 e seguenti, eventualmente indicando la concorde opzione per l'arbitro unico. In tale caso il termine per la comunicazione dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, elevato a sessanta giorni, decorre dalla data del verbale di mancata conciliazione. Le parti possono inoltre congiuntamente dichiarare di ritenere assolti gli adempimenti di cui all'art. 4 attraverso l'istanza di conciliazione e le relative osservazioni; in tale caso ciascuna parte può, entro quindici giorni dalla data del verbale di mancata conciliazione, depositare presso la segreteria una memoria con l'indicazione dei documenti offerti in comunicazione e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione; la segreteria provvede a comunicare tempestivamente le memorie alle rispettive controparti. Entro lo stesso termine la segreteria procede al sorteggio di cui all'art. 5, c. 3. La prima riunione di cui all'art. 6, c. 1, si svolge entro il quarantesimo giorno successivo alla scadenza di tale termine. Degli accordi intervenuti fra le parti ai sensi del presente comma è data relativa certificazione nel verbale di mancata conciliazione.

10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'all.3/2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.

11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.



3

### TITOLO III

#### ARBITRATO IRRITUALE

##### Art. 3

##### Accordo di deferimento della controversia ad arbitri

1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.

2. La proposta deve contenere:

- le generalità del proponente e dell'eventuale rappresentante, la residenza e il luogo in cui deve essere comunicata l'eventuale accettazione;
- l'indicazione della pretesa fatta valere e gli estremi del relativo verbale di mancata conciliazione, salvo la documentata decorrenza del termine di novanta giorni;
- la proposta di deferire ad arbitri la soluzione della controversia indicata secondo le disposizioni previste dalla presente regolamentazione;
- il termine per l'eventuale accettazione indicato al comma 3;
- la sottoscrizione del proponente o del rappresentante dello stesso.

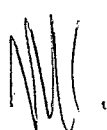
3. La conforme accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia è comunicata al proponente con le medesime forme e i corrispondenti contenuti di cui rispettivamente ai commi 2 e 3 compresa l'indicazione del luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura, entro il termine di quindici giorni dal ricevimento della proposta.

4. Quanto stabilito dal presente articolo non si applica in caso di accordo di deferire ad arbitri la controversia pattuito in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9.

##### Art. 4

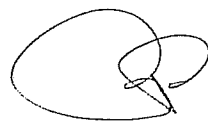
##### Istanza di avvio e memoria difensiva

1. Il proponente, pervenuta l'accettazione della controparte a procedere ad arbitrato irrituale, provvede, entro trenta giorni, a depositare presso la Segreteria conciliazioni e arbitrati, personalmente o tramite raccomandata A.R., una istanza di avvio di procedimento arbitrale indirizzata all'organismo di conciliazione e arbitrato in sede sindacale istituito presso la Provincia autonoma di Trento contenente le proprie generalità, residenza o sede, il luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni, le generalità e il domicilio della controparte, nonché la completa esposizione dei fatti e della ragioni poste a fondamento della pretesa e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione, il verbale relativo all'esito della procedura di conciliazione e relativi allegati o la documentazione relativa al decorso del termine di novanta giorni, copia della proposta e dell'accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia di cui all'art. 3. L'istanza di avvio è comunicata tramite raccomandata A.R. alla controparte a cura della segreteria entro i successivi dieci giorni.

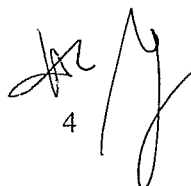
 Euc Tar









  
4

2. La controparte deposita, con le medesime modalità e corrispondenti contenuti di cui al comma 1, entro trenta giorni dal ricevimento della istanza di avvio, una memoria difensiva contenente tutte le difese in fatto e in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione. Detto termine opera quale termine di decadenza per le eccezioni procedurali e di merito non rilevabili d'ufficio. La Segreteria provvede, entro i successivi dieci giorni, alla comunicazione della memoria difensiva all'altra parte tramite raccomandata A.R.

3. L'eventuale istanza riconvenzionale deve essere proposta nella memoria difensiva a pena di decadenza. La controparte presenta, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'istanza riconvenzionale, relativa memoria difensiva ai sensi del comma 2.

4. Quanto previsto dal presente articolo non trova applicazione in caso di intervenuto accordo in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9 secondo periodo.

## Art. 5

### Individuazione degli arbitri; astensione e ricsuzione

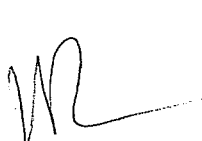
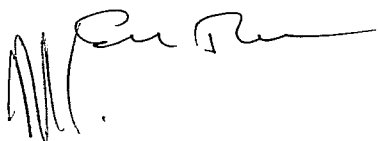
1. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente l'arbitro unico, il presidente e/o i due componenti del collegio arbitrale tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa la relativa accettazione scritta dei designati, alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3. La Segreteria dà ai soggetti indicati dalle parti formale conferma dell'avvenuta designazione entro dieci giorni. Le parti possono altresì convenire di sostituire il collegio arbitrale con arbitro unico estratto a sorte dalla sezione C della lista di cui all'art. 8. Di tale accordo è data documentata comunicazione alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, il collegio arbitrale si compone di due membri e del presidente, individuati mediante estrazione a sorte rispettivamente dalle sezioni A e B nonché C della lista di cui all'art. 8. Non può in ogni caso essere membro di tale collegio arbitrale il soggetto individuato, nella medesima controversia, quale conciliatore unico o dipendente dalla stessa amministrazione di appartenenza del lavoratore.

3. Al sorteggio dei membri del collegio o, nei casi di cui al comma 1, dell'arbitro unico o del presidente del collegio, procede la Segreteria entro quindici giorni dal deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, c. 1, preavvisando le parti del relativo giorno e ora. Degli esiti del sorteggio è data immediata comunicazione scritta alle parti non comparse e agli arbitri sorteggiati. Questi ultimi hanno l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c. dandone tempestiva comunicazione alla Segreteria. Si procede in tale caso a nuovo sorteggio nei medesimi modi. Del mancato ricorrere di cause di astensione gli arbitri sorteggiati rilasciano relativa dichiarazione scritta.

4. Ciascuna delle parti, con atto scritto e motivato da depositarsi entro dieci giorni dalla comunicazione dei risultati dell'estrazione, può ricsuare gli arbitri sorteggiati ai sensi dell'art. 52 c.p.c. La segreteria in tale caso procede immediatamente a nuova estrazione ai sensi del comma 2 e seguenti escludendo i soggetti già ricsuati. I soggetti così individuati non sono ulteriormente ricsuabili dalla stessa parte.

5. Sino ad avvenuta individuazione di tutti gli arbitri, consensuale o per estrazione a sorte, ciascuna delle parti può recedere dall'accordo di compromettere in arbitri la controversia dandone





comunicazione scritta con raccomandata A.R. alla controparte e, successivamente al deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4 o dell'accordo richiamato all'art. 4, c. 4, alla segreteria.

## Art. 6

### Procedimento e lodo arbitrale

1. Il presidente del collegio ricevuta la comunicazione di designazione fissa la prima riunione per la trattazione della controversia da tenersi presso la sede della segreteria entro trenta giorni dal pervenimento della memoria difensiva di cui rispettivamente ai commi 2 e 3, dandone tramite segreteria comunicazione ai componenti del collegio e alle parti con preavviso di almeno dieci giorni.

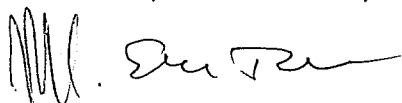
2. Le parti sono tenute a comparire personalmente o tramite rappresentante informato dei fatti e possono farsi assistere a proprie spese da un esperto di loro fiducia. Se nessuna delle parti compare senza giustificato motivo il procedimento è dichiarato estinto con ordinanza del collegio.

3. Il collegio svolge la propria attività nel rispetto dei principi di terzietà, imparzialità e del contraddittorio nonché delle norme previste dalla presente regolamentazione e, per quanto dalle stesse non espressamente previsto, nelle forme e nei modi più adeguati alle caratteristiche e finalità del procedimento. Nella prima riunione valuta la presenza e la regolarità dell'accordo di deferire ad arbitri la controversia e della costituzione delle parti dando le opportune disposizioni per l'eventuale regolarizzazione e con ordinanza dichiara comunque inammissibile la richiesta che riguardi controversie estranee a quelle rimesse al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro dall'art. 63, d. lgs. n. 165/2001 o qualora rilevi il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o, salvo circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili, la sostanziale eterogeneità, totale o parziale, fra oggetto del tentativo di conciliazione e dell'arbitrato sotto il profilo della pretesa fatta valere o delle relative ragioni. La dichiarata inammissibilità dell'istanza riconvenzionale non preclude la trattazione dell'istanza proposta in via principale.

4. Il collegio può interrogare liberamente le parti, assumere testimonianze, acquisire documenti ed altri mezzi di prova ritenuti rilevanti per la decisione. Le parti possono presentare memorie esplicative e istanze. Su istanza della parte, l'associazione sindacale dalla stessa indicata ha facoltà di rendere in giudizio, tramite un suo rappresentante, informazioni e osservazioni orali o scritte. Tali informazioni possono altresì essere chieste dal collegio. Esaurita l'eventuale istruttoria e la discussione orale, il collegio si riserva di pronunciare il lodo sulle conclusioni precisate dalle parti. Sino a tale momento le parti possono consensualmente rinunciare al lodo o addivenire alla conciliazione della controversia dinanzi al collegio. Si applicano in tale ultimo caso e in quanto compatibili le disposizioni di cui all'art. 2, c. 8.

5. Nel giudicare il collegio è tenuto all'osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo. Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il collegio la liquida con valutazione equitativa. Per gli interessi e la rivalutazione dei crediti del lavoratore si applica l'art. 429, terzo comma, c.p.c.

6. Quando, per la definizione della controversia è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la propria posizione, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza non prima di sessanta giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, dell'istanza e della memoria difensiva all'A.P.R.A.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.R.A.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo di interpretazione autentica della norma contrattuale. Il testo dell'accordo o, in mancanza, il verbale contenente le posizioni assunte dalle parti contrattuali è trasmesso dall'AP.RA.N. alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza fissata in ordinanza. L'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali possono comunque depositare memorie concernenti la questione indicata in ordinanza.



In difetto di tali adempimenti il collegio procede confermando la posizione indicata in ordinanza. Nel caso in cui le medesime questioni concernano un contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN, il collegio le decide previa accettazione di entrambe le parti; in mancanza il procedimento si estingue.

7. Qualora vengano in questione atti amministrativi presupposti rilevanti ai fini della decisione, il collegio arbitrale ne dà motivato atto con ordinanza e dichiara estinto il procedimento.

8. Il lodo, deliberato a maggioranza dei voti, munito dell'indicazione delle parti, dei motivi, del dispositivo e sottoscritto dagli arbitri con l'indicazione del luogo e della data, è depositato presso la Segreteria entro sessanta giorni dalla data della prima udienza, motivatamente prorogabile con ordinanza del collegio di ulteriori trenta giorni; ulteriori proroghe devono essere consentite dalle parti. Nel caso di rinvio all'A.P.R.A.N. previsto dal comma 6 il decorso di tale termine rimane sospeso per non più di sessanta giorni. Il termine è interrotto nel caso di sostituzione degli arbitri. Le indennità spettanti ai componenti del collegio arbitrale, stabilite all'all.3/2, sono poste a carico della parte soccombente salvo diversa ripartizione stabilita nel lodo in caso di reciproca soccombenza o ai sensi di quanto previsto dall'art. 412, u.c., c.p.c. In caso di superamento del termine di deposito di cui al presente comma il trattamento indennitario dovuto agli arbitri è diminuito del 10% del trattamento pieno per ogni giorno di ritardo. Nessuna indennità è dovuta agli arbitri in difetto, nel lodo, di uno o più requisiti di cui al presente comma.

9. La decisione è notificata alle parti integralmente e per iscritto a cura della Segreteria mediante raccomandata A.R. entro dieci giorni dal deposito, con l'avvertenza che ai sensi dell'art. 412-*quater* c.p.c. il lodo è impugnabile per motivi di validità in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione del giudice del lavoro entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione. In caso di mancato ritiro del plico raccomandato si provvede all'invio di seconda raccomandata. La correzione del lodo per errori materiali e di calcolo è operata dal collegio su istanza di parte entro venti giorni dalla richiesta sentite le parti.

10. Decorso il termine per l'impugnazione o se le parti hanno previamente e congiuntamente dichiarato per iscritto di accettare il lodo arbitrale ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato a cura delle parti nella cancelleria del Tribunale ai fini della dichiarazione di esecutività di cui all'art. 421-*quater* c.p.c.

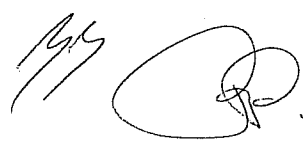
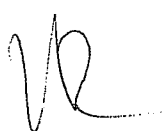
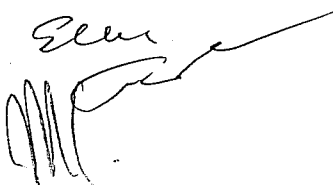
11. In caso di accoglimento del ricorso con sentenza divenuta definitiva e per causa imputabile agli arbitri, questi sono tenuti, entro trenta giorni dalla relativa richiesta della Segreteria e salvo dimostrino l'assenza di personale responsabilità, valutata dal Comitato di coordinamento, a restituire i compensi percepiti che vengono introitati nel bilancio provinciale e destinati alla copertura delle spese di funzionamento della procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 10, c. 2.

#### **Art. 7 Sanzioni disciplinari**

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugate mediante le procedure di cui alla presente regolamentazione in alternativa al ricorso al collegio arbitrale di disciplina di cui all'art. 51 della l.p. n. 7/1997 nel rispetto del termine dallo stesso previsto, entro il quale deve essere comunicata l'istanza di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2.

2. Le sanzioni disciplinari restano sospese sino al decorso del predetto termine e, in caso di impugnazione, fino alla pronuncia del lodo arbitrale.

TITOLO IV



## NORME FINALI E TRANSITORIE

### Art. 8

#### Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri

1. Presso la Segreteria è depositata la lista dei designabili mediante estrazione a sorte come conciliatori unici, componenti e presidenti di collegio arbitrale con l'indicazione, per ciascun iscritto, di nome, cognome, data di nascita, professione, Ente di appartenenza se lavoratore dipendente e sezione di iscrizione.

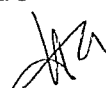
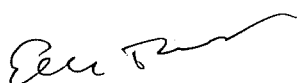
2. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti, insindacabilmente, dal comitato di coordinamento di cui all'art. 1 nel numero massimo dalla stesso stabilito tra coloro che, entro i termini stabiliti e a seguito di pubblico avviso, abbiano presentato relativa domanda corredata da dichiarazione scritta dell'interessato in ordine alla propria imparzialità e indipendenza e in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) laurea in giurisprudenza di durata quadriennale o quinquennale;
- 2) possesso dei requisiti per l'ammissione ai pubblici concorsi;
- 3) appartenenza ad una delle seguenti categorie:
  - a) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato le funzioni di giudice del lavoro;
  - b) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e/o diritto sindacale o materie affini;
  - c) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato funzioni in materia di diritto civile o commerciale; ex magistrati della giurisdizione amministrativa o contabile;
  - d) docenti universitari e ricercatori confermati in materia di diritto privato, civile, commerciale, procedura civile e diritto amministrativo;
  - e) dipendenti di enti pubblici e privati o liberi professionisti con specifica e documentata esperienza, di almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al c. 2, in materia di conciliazioni e/o arbitrati e/o contenzioso in materia di lavoro; fermi restando gli ulteriori requisiti, detto termine è ridotto a quattro anni per i soggetti che abbiano superato i corsi di formazione di cui all'art. 1; è ridotto a tre anni per i soggetti muniti di dottorato di ricerca in materia di diritto del lavoro o di corsi di specializzazione postuniversitari nella medesima materia di durata almeno triennale.

3. La lista si compone di tre sezioni denominate A, B e C. Nella sezione A sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso da parte della maggioranza della rappresentanza dell'A.P.R.A.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.

4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:

- a) la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
- b) la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
- c) il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
- d) l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
- e) la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
- f) la perdurante incapacità psicofisica.



8



5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

#### **Art. 9**

##### **Segreteria conciliazioni e arbitrati**

1. Presso la Provincia autonoma di Trento è costituita la Segreteria conciliazioni e arbitrati con il compito di assicurare il supporto alle attività del comitato di coordinamento e degli arbitri, provvedere alla tenuta della lista degli arbitri ed effettuare le operazioni di estrazione a sorte, liquidarne i compensi, ricevere le richieste di esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione e di devoluzione ad arbitri della controversia, effettuare le comunicazioni alle parti agevolandone gli adempimenti e la partecipazione al procedimento, redigere i verbali di riunione e ogni altro adempimento procedimentale alla stessa rimesso dalla presente regolamentazione.

#### **Art. 10**

##### **Durata della regolamentazione e relativi oneri**


1. La presente regolamentazione ha durata biennale. Le procedure di conciliazione ed arbitrato sono attivate decorsi quattro mesi dalla data di entrata in vigore del CCPL, prorogabili di un mese con decisione del comitato. Sino a tale data lo stesso, coadiuvato dalla segreteria conciliazioni e arbitrati, procede agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.

2. Gli oneri generali di amministrazione e di funzionamento della presente regolamentazione sono considerati costi contrattuali da ripartirsi fra i comparti di contrattazione provinciale. Sino alla conclusione dei primi contratti collettivi successivi alla presente regolamentazione, i predetti oneri restano a carico della Provincia autonoma di Trento.

#### **Art. 11**

##### **Sospensione dei termini**

1. Tutti i termini previsti dalla presente regolamentazione, salvo quelli disciplinati direttamente dalla legge, sono sospesi durante il mese di agosto di ciascun anno solare.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'M.C.' and another below it that looks like 'Dun'. In the center, there are initials 'VR' and 'P/G'. To the right, there is a large circular stamp or signature, and further right, a signature that looks like 'off' and another that looks like 'JKA'. At the bottom right, there is a date '9/12' and a signature.

## ALLEGATO 3/1

### STATUTO DEL COMITATO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE PER LE CONCILIAZIONI E GLI ARBITRATI IN SEDE SINDACALE

#### Art. 1 (Compiti)

In considerazione del carattere sperimentale della presente regolamentazione e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole, il Comitato di coordinamento provinciale per le conciliazioni e gli arbitrati in sede sindacale è composto dall'A.P.R.A.N. e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione del predetto Comitato sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari del Comitato di coordinamento:

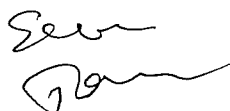
- il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri;
- adeguare la misura delle indennità spettanti agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- favorire la partecipazione di soggetti qualificati a corsi interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro;
- predisporre entro il termine biennale di cui all'art. 10 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa;
- curare gli ulteriori adempimenti allo stesso rimessi dalla presente regolamentazione.

#### Art. 2 (Composizione)

1. Fanno parte del Comitato una rappresentanza dell'A.P.R.A.N. e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato al presidente dell'A.P.R.A.N. o suo delegato.

#### Art. 3. (Funzionamento)

1. L'interazione tra i membri del Comitato si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Ulteriori modalità di funzionamento del Comitato saranno eventualmente stabilite dallo stesso con apposito regolamento.



# ALLEGATO 3/2

## TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

### TARIFFE CONCILIATORE UNICO (a carico della Provincia autonoma di Trento)

	Valore indeterminato di modesta rilevanza e comunque di valore fino ad Euro 10.329,00	Valore superiore ad Euro 10.329,00
CONCILIATORE UNICO	Euro 155,00	Euro 210,00

### TARIFFE ARBITRO UNICO

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da Euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823,00 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291	Valore superiore ad Euro 103.291,00
ARBITRO UNICO	Euro 258,00	Euro 620,00	Euro 955,00	Euro 1.911,00	Euro 2.943,00	Euro 4.132,00

### TARIFFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o Valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00
PER CIASCUN COMPONENTE	Euro 155,00	Euro 310,00	Euro 491,00	Euro 955,00	Euro 1.472,00	Euro 2.066,00

DEL COLLEGIO ARBITRALE						
PRESIDENTE COLLEGIO ARBITRALE	euro 207,00	Euro 362,00	Euro 568,00	Euro 1.162,00	Euro 1.627,00	Euro 2.479,00
TOTALE IND. COLLEGIO	Euro 516,00	Euro 981,00	Euro 1.549,00	Euro 3.073,00	Euro 4.571,00	Euro 6.611,00

#### CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

- A) In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione e di mancata comparizione di una o entrambe le parti alla riunione l'indennità dovuta al conciliatore è pari a 2/3 di quella di prima fascia (controversie di valore fino a 2.582,00 Euro).
- B) In caso di irricevibilità, inammissibilità dell'istanza di avvio e di estinzione del procedimento arbitrale sono corrisposte le indennità di prima fascia (controversie di valore fino a 2582,00 Euro) ridotte a 2/3 a carico, in eguale misura, delle parti.
- C) In caso di consensuale rinuncia al lodo o di conciliazione in corso di procedimento arbitrale gli arbitri hanno diritto a due terzi dell'indennità ordinaria prevista per gli arbitri, ripartita, salvo diverso accordo, in parti eguali fra le parti.
- D) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione individuati quali arbitri svolgono l'attività in orario di servizio e hanno diritto alla metà delle indennità sopra previste, fatto salvo ogni ulteriore trattamento indennitario previsto dai contratti collettivi.
- E) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione chiamati ad assistere, in funzioni di esperti, le pubbliche amministrazioni in sede di conciliazione e di arbitrato, svolgono la propria attività in orario di servizio e hanno diritto alle indennità previste in sede contrattuale.
- F) Gli importi delle indennità dovute ai conciliatori e agli arbitri sono liquidate e rimosse dalla Segreteria; gli importi sono arrotondati all'Euro per difetto; è ammesso reclamo da parte degli interessati al Comitato di coordinamento entro venti giorni dalla relativa comunicazione.

## DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E PROFILI

### CATEGORIA A

#### DECLARATORIA:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività.

#### PROFILI PROFESSIONALI:

##### *Ausiliario specializzato*

Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa.

L'ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economici può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali alla propria attività e alla loro piccola manutenzione.

L'ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all'accompagnamento o allo spostamento dei degenti, in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.

##### *Commesso*

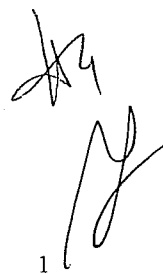
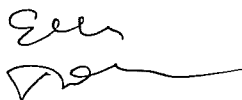
Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.

#### MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:

- dall'esterno, attraverso le procedure della legge n. 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

  
1



## CATEGORIA B

### DECLARATORIA:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

### PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B:

#### *Operatore tecnico*

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

#### *Operatore tecnico addetto all'assistenza*

Svolge le attività alberghiere relative alla degenza comprese l'assistenza ai degenti per la loro igiene personale, il trasporto del materiale, la pulizia e la manutenzione di utensili e apparecchiature.(\*).


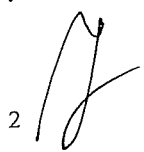

(\*) Tale profilo diventa ad esaurimento, ai sensi dell'art. 15 "Nuovi profili" del presente contratto.

#### *Coadiutore amministrativo*

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

### MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge n. 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni;
- dall'interno: con le modalità previste dall'art. 27 del C.C.P.L. 8.8.2000, dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

  
  
2

## REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

- dall'esterno:
  - per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.
  - per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - ad attestati di qualifica;
- dall'interno:
  - per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.
  - per il coadiutore amministrativo: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - ad attestati di qualifica. Ove non richiesti, ovvero in mancanza di essi o del titolo di studio, devono essere posseduti cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

## PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Bs):

### *Puericultrice*

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 R.D. 19 luglio 1940, n. 1098.

### *Operatore tecnico specializzato*

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. A titolo esemplificativo si indicano il conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza.

### *Operatore socio-sanitario*

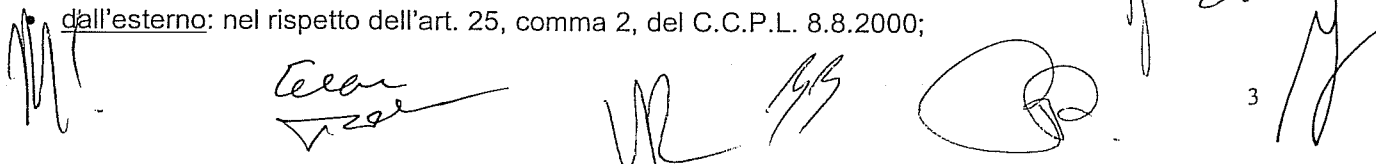
Svolge attività indirizzata a soddisfare i bisogni primari della persona ed a favorirne il benessere e l'autonomia, sia in sede ospedaliera che territoriale, secondo i piani ed i programmi del servizio di assegnazione, in collegamento funzionale ed in collaborazione con gli operatori preposti all'assistenza sanitaria, realizzando attività semplici di supporto diagnostico, terapeutico e riabilitativo, quali ad esempio, su indicazione del personale preposto, l'aiuto per la corretta assunzione dei farmaci prescritti e per il corretto utilizzo di apparecchi medicali di semplice uso, l'aiuto nella preparazione alle prestazioni sanitarie, l'attuazione di interventi di primo soccorso, l'effettuazione di piccole medicazioni o cambio delle stesse e l'utilizzo di specifici protocolli per mantenere la sicurezza dell'utente.

### *Coadiutore amministrativo esperto*

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

## MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):

dall'esterno: nel rispetto dell'art. 25, comma 2, del C.C.P.L. 8.8.2000;



- dall'interno: art. 27 del C.C.P.L. 08.08.2000.

**REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):**

- dall'esterno:

- per la puericultrice, diploma di cui al R.D. n. 1098/1940 o di cui al D.M. Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2, (G.U. n. 75/1992)
- per l'operatore tecnico specializzato, assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicati per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare, il possesso del titolo a fianco indicato:
  - *conduttore caldaie a vapore*: abilitazione specifica;
  - *cuoco*: diploma di scuola professionale alberghiera;
  - *elettricista e idraulico impiantista manutentore*: attestato di qualifica;
  - *autista di ambulanza*: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza;
- per l'operatore socio-sanitario, attestato di qualifica di Operatore socio-sanitario conseguito al termine del corso di formazione riconducibile almeno ai contenuti minimi previsti dal provvedimento 22 febbraio 2001 della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano (art. 1, comma 8 del decreto legge 12 novembre 2001, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 gennaio 2002, n. 1).
- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado;

- dall'interno:

- per la puericultrice, gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno.
- per l'operatore tecnico specializzato, cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo nell'azienda o ente nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno. Per l'operatore tecnico - cuoco - non in possesso del diploma di scuola alberghiera è richiesta una anzianità di tre anni di esperienza professionale nel profilo sottostante unitamente all'effettuazione di un corso di formazione definito a livello aziendale.
- per l'operatore socio-sanitario, gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno oltreché ai sensi dell'art. 12 di questo accordo.
- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale.

*Elva Tolosa*

*ML*

*VR*

*199*

*CB*

*gf*

*dm*

*4*

## CATEGORIA C

### DECLARATORIA:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Appartengono, altresì, a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e pratiche nonché esperienza professionale e magistrale maturata nel sottostante profilo unitamente a capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

### PROFILI PROFESSIONALI:

#### PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO

*Puericultrice esperta:* svolge le funzioni previste dagli articoli 12 – 14 R.D. 19 luglio 1940, n.1098.

*Infermiere generico esperto* art. 6 D.P.R. 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni

*Infermiere psichiatrico con un anno di corso esperto* art. 24 R.D. 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificaz. ed integraz.

*Massaggiatore esperto* art. 1 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni

*Massofisioterapista esperto* art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per tutte le figure sopradescritte i contenuti delle funzioni sono integrati dalle specifiche della declaratoria legate all'esperienza professionale. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento ai sensi dell'art. 15 (nuovi profili) del presente contratto.

#### PERSONALE TECNICO

##### *Assistente tecnico*

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

*Enrico Tolson*  
*MC*

*UR*

*199*

*Q*

*Q*

*JK*

5

*N*

### *Programmatore*

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

### *Operatore tecnico specializzato esperto*

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dall'Azienda in base alle proprie esigenze organizzative, oltre all'eventuale esecuzione di interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs; nell'individuazione dei settori va tenuto in considerazione, previa individuazione dei percorsi formativi per il relativo accesso, anche il settore dell'assistenza diretta al malato per quanto attiene l'operatore socio sanitario specializzato, il settore dell'emergenza sanitaria con le funzioni dell'operatore tecnico specializzato addetto al trasporto infermi in ambulanza e il settore tecnico-economico per l'operatore tecnico specializzato addetto alla gestione specialistica dei processi aziendali.

## **PERSONALE AMMINISTRATIVO**

### *Assistente amministrativo*

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

### **MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C:**

- dall'esterno: mediante pubblico concorso;
- dall'interno: art. 27 del C.C.P.L. 8.8.2000.

### **REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA C:**

- dall'esterno:
  - per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs in aziende ed enti del SSN;
  - per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, corrispondente alla specifica attività ove sia abilitante; per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica;
  - per l'operatore tecnico specializzato esperto cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
  - per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

Stefano Tolon  
M.

VR

199

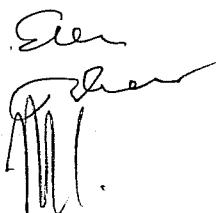
Q.

gf

6

- dall'interno:

- per il profilo della puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, corrispondente alla specifica attività ove sia abilitante. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda - di quattro anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda - di quattro anni per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per l'operatore tecnico specializzato esperto i requisiti professionali sono quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.



## CATEGORIA D

### DECLARATORIE:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello economico D super (Ds) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente: autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti; ampia discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative di assegnazione; funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane; coordinamento di attività didattica; iniziative di programmazione e proposta.

### PROFILI PROFESSIONALI:

#### *Collaboratori professionali sanitari:*

##### *Personale delle professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria ostetrica*

Infermiere: D.M. n. 739/1994

Ostetrica/o: D.M. n. 740/1994

Infermiere pediatrico: D.M. n. 70/1997

##### *Personale delle professioni tecnico-sanitarie*

###### Area tecnico-diagnostics

Tecnico audiometrista: D.M. n. 667/1994

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: D.M. n. 745/1994

Tecnico sanitario di radiologia medica: D.M. n. 746/1994

Tecnico di neurofisiopatologia: D.M. n. 183/1995

###### Area tecnico-assistenziale

Tecnico ortopedico: D.M. n. 665/1994

Tecnico audioprotesista: D.M. n. 668/1994

Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: D.M. n. 316/1998

Igienista dentale: D.M. n. 137/1999

Dietista: D.M. n. 744/1994

##### *Personale delle professioni sanitarie riabilitative*

Podologo: D.M. n. 666/1994

Fisioterapista: D.M. n. 741/1994

Logopedista: D.M. n. 742/1994

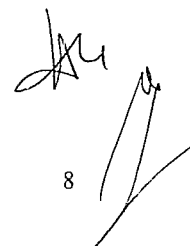
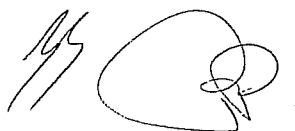
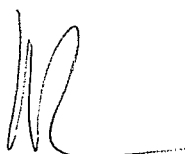
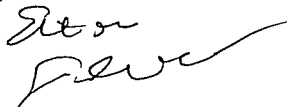
Ortottista - assistente di oftalmologia: D.M. n. 743/1994

Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: D.M. n. 56/1997

Tecnico della riabilitazione psichiatrica: D.M. n. 182/2001

Terapista occupazionale: D.M. n. 136/1997

Educatore professionale: D.M. 10 febbraio 1984.



*Personale delle professioni tecniche della prevenzione*

*Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: D.M. n. 58/1997*

*Assistente sanitario: D.M. n. 69/97*

*Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403*

*Odontotecnico: art. 11 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992*

*Ottico: art. 12 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992*

*Personale dell'assistenza sociale*

*Collaboratore professionale Assistente sociale*

I contenuti e le attribuzioni del profilo di Assistente sociale sono quelli previsti dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84

*Collaboratori professionali sanitari*

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti indicati a fianco di ciascuno. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi.

*Assistente religioso*

I contenuti e requisiti del profilo sono regolamentati ai sensi dell'art. 38 della legge n. 833/1978.

*Collaboratore professionale Assistente sociale*

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale.

*Collaboratore tecnico - professionale*

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

*Collaboratore amministrativo - professionale*

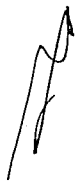
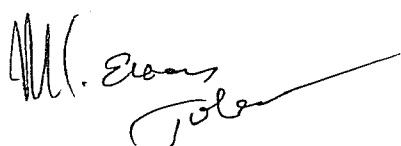
Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico, legale, economico, formativo ed archivistico, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

**MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:**

- dall'esterno: pubblico concorso;
- dall'interno: art. 27 del C.C.P.L. 8.8.2000.

**REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA D:**

- dall'esterno:





- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione;
- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso di laurea ovvero laurea magistrale corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale, economico, formativo ed archivistico) secondo le indicazioni del bando e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali;

- dall'interno:

- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione;
- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso di laurea ovvero laurea specialistica corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale, economico, formativo ed archivistico) secondo le indicazioni del bando e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C.

#### *PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (Ds):*

##### *Collaboratore professionale sanitario esperto*

Programma, nell'ambito dell'attività di organizzazione dei servizi sanitari, la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l'espletamento delle attività del personale medesimo. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell'ottimizzazione dei servizi sanitari. All'interno delle unità operative individuate dal regolamento aziendale coordinano anche l'attività del personale addetto per predisporre i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) del personale appartenente ai profili sanitari a lui assegnate. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

#### *Collaboratore professionale Assistente sociale esperto*

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge attività di vertice nei servizi sociali con particolare autonomia tecnico-professionale, elevata professionalità ed assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti dall'unità operativa. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli. Coordina anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

#### *Collaboratore tecnico - professionale esperto*

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione; assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto; formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

#### *Collaboratore amministrativo-professionale esperto*

Assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale amministrativo cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell'area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico, legale, economico, formativo ed archivistico, secondo le esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

#### **MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO Ds:**

- dall'esterno: mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 25, comma 2, del CCPL di data 8 agosto 2000;
- dall'interno: ai sensi dell'art. 27 del CCPL di data 8 agosto 2000.

#### **REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:**

- dall'esterno:
  - per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente:
    1. ad una esperienza professionale complessiva quadriennale nel corrispondente profilo della categoria C del pregresso ordinamento e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredata dal master in tecniche manageriali e di coordinamento;
    2. ad una esperienza professionale complessiva triennale nel corrispondente profilo della categoria C del pregresso ordinamento e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredata dalla laurea magistrale corrispondente al profilo professionale di riferimento ovvero, per le professioni infermieristiche, dal diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica.

- per il Collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto, il possesso di laurea magistrale prevista per lo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, ed - ove necessaria - della prescritta iscrizione all'albo professionale da almeno tre anni;

- dall'interno:

- per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:

1. esperienza professionale complessiva quadriennale nel corrispondente profilo della categoria C del pregresso ordinamento e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredata dal master in tecniche manageriali e di coordinamento;
2. esperienza professionale complessiva triennale nel corrispondente profilo della categoria C del pregresso ordinamento e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredata dalla laurea magistrale corrispondente al profilo professionale di riferimento ovvero, per le professioni infermieristiche, dal diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica.

- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso di laurea ovvero di laurea magistrale prevista per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale, economico, formativo ed archivistico) secondo le indicazioni del bando, corredata della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge - è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

ML

Econ

TOL

VR

GG

CP

SP

du

Y

## DISPOSIZIONI FINALI

1. In tutti i casi in cui nelle presenti declaratorie e/o profili, con riferimento ai requisiti di accesso, si usa la dizione "livello iniziale", essa deve intendersi come posizione di accesso alle categorie A, B, C, D oppure, ove articolate al loro interno, ai livelli economici Bs e Ds. Tale dizione prescinde, ai fini dell'ammissione alle selezioni, dal trattamento economico in godimento del candidato che, pur appartenendo alla posizione iniziale con riferimento all'accesso, potrebbe essere già titolare di una delle fasce previste per la progressione orizzontale.
2. Le parti, preso atto delle modifiche in atto dei percorsi formativi di livello universitario nonché delle equipollenze previste dalle vigenti disposizioni con riguardo alle denominazioni dei titoli di studio e dei diplomi delle professioni sanitarie e delle assistenti sociali, inseriti nella categoria D (livello economico iniziale e livello Super) richiesti per l'accesso, ritengono che le aziende debbano provvedere all'automatico aggiornamento delle relative dizioni nei relativi bandi di concorso.
3. Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico – professionali e amministrativo – professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea magistrale"). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.
4. Si precisa che per i profili ad esaurimento l'accesso può avvenire solo ai sensi dell'articolo 24 del presente contratto.

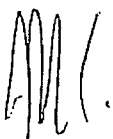


Tabella A

Ex - Livelli	Fasce	AUMENTI MENSILI		
		dec. 1.1.2004	dec. 1.2.2005	dec. 31.12.2005
VIII bis	DS2	48,08	62,20	5,16
VIII	DS	44,54	57,62	4,78
VII	D	41,30	53,43	4,43
VI	C	38,03	49,21	4,08
V	BS	34,38	44,48	3,69
IV	B	33,18	42,93	3,56
III	A	30,70	39,73	3,30

Sviluppo della tabella A per fasce

Ex - Livelli	Fasce	AUMENTI MENSILI		
		dec. 1.1.2004	dec. 1.2.2005	dec. 31.12.2005
VIII bis	DS6	55,25	71,46	5,93
	DS5	53,06	68,63	5,70
	DS4	51,46	66,57	5,52
	DS3	49,93	64,59	5,36
	DS2	48,08	62,20	5,16
VIII	DS1	46,29	59,88	4,97
	DS	44,54	57,62	4,78
VII	D6	50,10	64,81	5,38
	D5	48,35	62,55	5,19
	D4	46,94	60,73	5,04
	D3	45,56	58,94	4,89
	D2	44,19	57,17	4,74
	D1	42,81	55,39	4,60
	D	41,30	53,43	4,43
VI	C5	46,12	59,66	4,95
	C4	43,99	56,91	4,72
	C3	41,96	54,29	4,51
	C2	40,58	52,51	4,36
	C1	39,21	50,74	4,21
	C	38,03	49,21	4,08
V	BS5	39,76	51,45	4,27
	BS4	38,48	49,79	4,13
	BS3	37,25	48,19	4,00
	BS2	36,50	47,23	3,92
	BS1	35,45	45,87	3,81
	BS	34,38	44,48	3,69
IV	B5	37,26	48,21	4,00
	B4	36,50	47,22	3,92
	B3	35,75	46,26	3,84
	B2	35,13	45,45	3,77
	B1	34,13	44,17	3,67
	B	33,18	42,93	3,56
III	A5	34,01	44,02	3,65
	A4	33,44	43,27	3,59
	A3	32,87	42,54	3,53
	A2	32,38	41,90	3,48
	A1	31,55	40,83	3,39
	A	30,70	39,73	3,30

**Tabella B**  
**Prospetto 1**

**Trattamento economico iniziale a decorrere 1.1.2004**

Ex Posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo da 31/12/2003 in Euro	Incremento annuo da 01/01/04 in Euro	Totale tabellare iniziale in Euro	Valore comune delle indennità di qualificazione prof.le in Euro	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo da 1/1/2004 in Euro
		(A) (*)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II - III	A	13.927,01	368,37	14.295,38	114,65	14.410,03
IV	B	14.687,14	398,10	15.085,24	486,50	15.571,74
V	B livello super	15.607,50	412,52	16.020,02	114,65	16.134,67
VI	C	16.534,17	456,39	16.990,56	858,35	17.848,91
VII	D	18.026,22	495,58	18.521,80	858,35	19.380,15
VIII	D livello super	19.507,24	534,48	20.041,72	858,35	20.900,07

(\*) L'importo è comprensivo dell'indennità integrativa speciale

**Prospetto 2**

**Trattamento economico iniziale a decorrere 1.2.2005**

Ex Posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo da 31/01/2005	Incremento annuo da 01/02/2005	Totale tabellare iniziale	Valore comune delle indennità di qualificazione prof.le	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo da 01/02/2005
		(A) (*)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II - III	A	14.295,38	476,74	14.772,12	114,65	14.886,77
IV	B	15.085,24	515,17	15.600,41	486,50	16.086,91
V	B livello super	16.020,02	533,80	16.553,82	114,65	16.668,47
VI	C	16.990,56	590,50	17.581,06	858,35	18.439,41
VII	D	18.521,80	641,16	19.162,96	858,35	20.021,31
VIII	D livello super	20.041,72	691,45	20.733,17	858,35	21.591,52

(\*) L'importo è comprensivo dell'indennità integrativa speciale

**Prospetto 3**

**Trattamento economico iniziale a decorrere 31.12.2005**

Ex Posizione funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo da 30/12/2005	Incremento annuo da 31/12/2005	Totale tabellare iniziale	Valore comune delle indennità di qualificazione prof.le	Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo da 31/12/2005
		(A) (*)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II - III	A	14.772,12	39,56	14.811,68	114,65	14.926,33
IV	B	15.600,41	42,76	15.643,17	486,50	16.129,67
V	B livello super	16.553,82	44,29	16.598,11	114,65	16.712,76
VI	C	17.581,06	49,01	17.630,07	858,35	18.488,42
VII	D	19.162,96	53,21	19.216,17	858,35	20.074,52
VIII	D livello super	20.733,17	57,38	20.790,55	858,35	21.648,90

(\*) L'importo è comprensivo dell'indennità integrativa speciale

*[Handwritten signatures and initials]*

**Tabella C**  
**Prospetto 1**

Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi a decorrere dall'1.1.2004)

<b>Ds</b> 20.900,07	<b>Ds1</b> 21.719,83	<b>Ds2</b> 22.561,86	<b>Ds3</b> 23.427,71	<b>Ds4</b> 24.146,08	<b>Ds5</b> 24.894,13	<b>Ds6 (*)</b> 25.920,40
<b>D</b> 19.380,15	<b>D1</b> 20.089,86	<b>D2</b> 20.737,05	<b>D3</b> 21.379,11	<b>D4</b> 22.026,30	<b>D5</b> 22.687,44	<b>D6 (*)</b> 23.508,46
<b>C</b> 17.848,91	<b>C1</b> 18.402,65	<b>C2</b> 19.044,71	<b>C3</b> 19.691,90	<b>C4</b> 20.643,61	<b>C5 (*)</b> 21.641,31	
<b>Bs</b> 16.134,67	<b>Bs1</b> 16.638,78	<b>Bs2</b> 17.130,53	<b>Bs3</b> 17.480,97	<b>Bs4</b> 18.060,86	<b>Bs5 (*)</b> 18.659,99	
<b>B</b> 15.571,74	<b>B1</b> 16.019,69	<b>B2</b> 16.486,00	<b>B3</b> 16.779,74	<b>B4</b> 17.128,95	<b>B5 (*)</b> 17.485,42	
<b>A</b> 14.410,03	<b>A1</b> 14.809,57	<b>A2</b> 15.198,87	<b>A3</b> 15.430,78	<b>A4</b> 15.695,57	<b>A5 (*)</b> 15.964,90	

(\*) Fascia istituita con il CCNL 19.04.2004 ed entrata in vigore il 20.04.2004

**Prospetto 2**

Differenza annua tra le fasce

<b>Ds</b> 20.900,07	<b>Ds1</b> 819,76	<b>Ds2</b> 842,03	<b>Ds3</b> 865,85	<b>Ds4</b> 718,37	<b>Ds5</b> 748,05	<b>Ds6 (*)</b> 1.026,27
<b>D</b> 19.380,15	<b>D1</b> 709,71	<b>D2</b> 647,19	<b>D3</b> 642,06	<b>D4</b> 647,19	<b>D5</b> 661,14	<b>D6 (*)</b> 821,02
<b>C</b> 17.848,91	<b>C1</b> 553,74	<b>C2</b> 642,06	<b>C3</b> 647,19	<b>C4</b> 951,71	<b>C5 (*)</b> 997,70	
<b>Bs</b> 16.134,67	<b>Bs1</b> 504,11	<b>Bs2</b> 491,75	<b>Bs3</b> 350,44	<b>Bs4</b> 579,89	<b>Bs5 (*)</b> 599,13	
<b>B</b> 15.571,74	<b>B1</b> 447,95	<b>B2</b> 466,31	<b>B3</b> 293,74	<b>B4</b> 349,21	<b>B5 (*)</b> 356,47	
<b>A</b> 14.410,03	<b>A1</b> 399,54	<b>A2</b> 389,3	<b>A3</b> 231,91	<b>A4</b> 264,79	<b>A5 (*)</b> 269,33	

*Car P*

*110*

*1/4*

*SP*

# Tabella D

## Prospetto 1

Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi comprensivi degli aumenti all'1.2.2005)

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6 (*)
21.591,52	22.438,40	23.308,28	24.202,78	24.944,91	25.717,72	26.777,94
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6 (*)
20.021,31	20.754,51	21.423,11	22.086,41	22.755,01	23.438,02	24.286,20
C	C1	C2	C3	C4	C5 (*)	
18.439,41	19.011,48	19.674,78	20.343,38	21.326,57	22.357,29	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5 (*)	
16.668,47	17.189,26	17.697,27	18.059,30	18.658,38	19.277,33	
B	B1	B2	B3	B4	B5 (*)	
16.086,91	16.549,68	17.031,42	17.334,88	17.695,64	18.063,91	
A	A1	A2	A3	A4	A5 (*)	
14.886,77	15.299,53	15.701,70	15.941,29	16.214,84	16.493,08	

(\*) Fascia istituita con il CCNL 19.04.2004 ed entrata in vigore il 20.04.2004

## Prospetto 2

Differenza annua tra le fasce

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
21.591,52	846,88	869,88	894,50	742,13	772,81	1.060,22
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
20.021,31	733,20	668,60	663,30	668,60	683,01	848,18
C	C1	C2	C3	C4	C5	
18.439,41	572,07	663,30	668,60	983,19	1.030,72	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
16.668,47	520,79	508,01	362,03	599,08	618,95	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
16.086,91	462,77	481,74	303,46	360,76	368,27	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
14.886,77	412,76	402,17	239,59	273,55	278,24	

su

Tom M 199

CR

SP  
dy  
✓



**Tabella E**  
**Prospetto 1**

Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi comprensivi degli aumenti al 31.12.2005)

<b>Ds</b> 21.648,90	<b>Ds1</b> 22.498,04	<b>Ds2</b> 23.370,23	<b>Ds3</b> 24.267,10	<b>Ds4</b> 25.011,21	<b>Ds5</b> 25.786,06	<b>Ds6 (*)</b> 26.849,10
<b>D</b> 20.074,52	<b>D1</b> 20.809,67	<b>D2</b> 21.480,04	<b>D3</b> 22.145,11	<b>D4</b> 22.815,48	<b>D5</b> 23.500,31	<b>D6 (*)</b> 24.350,74
<b>C</b> 18.488,42	<b>C1</b> 19.062,00	<b>C2</b> 19.727,07	<b>C3</b> 20.397,44	<b>C4</b> 21.383,25	<b>C5 (*)</b> 22.416,70	
<b>Bs</b> 16.712,76	<b>Bs1</b> 17.234,94	<b>Bs2</b> 17.744,30	<b>Bs3</b> 18.107,30	<b>Bs4</b> 18.707,97	<b>Bs5 (*)</b> 19.328,56	
<b>B</b> 16.129,67	<b>B1</b> 16.593,66	<b>B2</b> 17.076,68	<b>B3</b> 17.380,95	<b>B4</b> 17.742,67	<b>B5 (*)</b> 18.111,91	
<b>A</b> 14.926,33	<b>A1</b> 15.340,19	<b>A2</b> 15.743,43	<b>A3</b> 15.983,66	<b>A4</b> 16.257,93	<b>A5 (*)</b> 16.536,92	

**Prospetto 2**

Differenza annua tra le fasce

<b>Ds</b> 21.648,90	<b>Ds1</b> 849,14	<b>Ds2</b> 872,19	<b>Ds3</b> 896,87	<b>Ds4</b> 744,11	<b>Ds5</b> 774,85	<b>Ds6</b> 1.063,04
<b>D</b> 20.074,52	<b>D1</b> 735,15	<b>D2</b> 670,37	<b>D3</b> 665,07	<b>D4</b> 670,37	<b>D5</b> 684,83	<b>D6</b> 850,43
<b>C</b> 18.488,42	<b>C1</b> 573,58	<b>C2</b> 665,07	<b>C3</b> 670,37	<b>C4</b> 985,81	<b>C5</b> 1033,45	
<b>Bs</b> 16.712,76	<b>Bs1</b> 522,18	<b>Bs2</b> 509,36	<b>Bs3</b> 363,00	<b>Bs4</b> 600,67	<b>Bs5</b> 620,59	
<b>B</b> 16.129,67	<b>B1</b> 463,99	<b>B2</b> 483,02	<b>B3</b> 304,27	<b>B4</b> 361,72	<b>B5</b> 369,24	
<b>A</b> 14.926,33	<b>A1</b> 413,86	<b>A2</b> 403,24	<b>A3</b> 240,23	<b>A4</b> 274,27	<b>A5</b> 278,99	

*Gen To*

*MR*

*1/5*

*[Signature]*

*[Signature]*

**INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA NAZIONALE E PROVINCIALE  
VALORI ANNUI LORDI PER DODICI MENSILITA'  
a decorrere dall'1.1.2006**

	CAT.	PROFILO	NAZIONALE VALORE ANNUO LORDO INDENNITA'	PROVINCIALE VALORE ANNUO LORDO INDENNITA'
1.	A	Commesso - ausiliario specializzato servizi tecnico-economali	---	---
2.	A	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario) dei servizi sanitari	€ 278,89	€ 121,11
3.	B	Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA)	---	€ 300,00
4.	B	Operatore tecnico - coadiutore amministrativo	---	---
5.	Bs	Coadiutore amministrativo esperto	---	---
6.	Bs	Operatore socio-sanitario (OSS)	---	€ 300,00
7.	Bs	Operatore tecnico specializzato	---	€ 300,00
8.	Bs	Operatore tecnico specializzato autista ambulanze (*)	---	€ 1.800,00
9.	Bs	Operatore tecnico coordinatore capo servizi operai (**)	€ 483,40	€ 720,60
10.	Bs	Puericultrice	€ 640,41	€ 1,59
11.	C	Massofisioterapista - massaggiatore esperto	€ 516,46	€ 3,54
12.	C	Puericultrice esperta	€ 640,41	€ 1,59
13.	C	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	€ 764,36	€ 0,64
14.	C	Assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---	---
15.	C	Operatore tecnico specializzato esperto	---	---
16.	D	Collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico-professionale	---	---
17.	D	Collaboratore professionale sanitario :	---	---
		a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica	€ 433,82	€ 0,18
		b) tecnico sanitario di radiologia medica	€ 1.239,50	€ 0,50
		c) collaboratore professionale sanitario con funzioni di cui all'art. 107, commi 4 e 6	---	€ 960,00
18.	Ds	Collaboratore amministrativo professionale esperto - collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	---	---
19.	Ds	Collaboratore professionale sanitario esperto:		
		a) ex operatore professionale dirigente, caposala	€ 433,82	€ 1.440,18
		b) tecnico sanitario di radiologia medica	€ 1.239,50	€ 0,50

(\*) Detta indennità spetta solo se inquadrato i B - Bs e svolge le funzioni specifiche a seguito di riqualificazioni

(\*\*) Detta indennità maggiorata di € 720,00 spetta solo se le funzioni di coordinamento sono espletate in unità operative con almeno 4 operatori addetti

# AUMENTI MENSILI LORDI

## BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

CATEGORIE	AUMENTI MENSILI LORDI	
	dec. 1.1.2006	dec. 1.1.2007 (riassorbe precedente aumento)
<b>A</b>	<b>28,61</b>	<b>55,33</b>
A1	29,40	56,86
A2	30,17	58,36
A3	30,64	59,25
A4	31,16	60,27
A5	31,70	61,30
<b>B</b>	<b>30,92</b>	<b>59,79</b>
B1	31,80	61,51
B2	32,73	63,30
B3	33,31	64,43
B4	34,01	65,77
B5	34,71	67,14
<b>B livello super</b>	<b>32,03</b>	<b>61,95</b>
Bs1	33,03	63,89
Bs2	34,01	65,78
Bs3	34,71	67,12
Bs4	35,86	69,35
Bs5	37,05	71,65
<b>C</b>	<b>35,44</b>	<b>68,54</b>
C1	36,54	70,66
C2	37,81	73,13
C3	39,10	75,61
C4	40,98	79,27
C5	42,97	83,10
<b>D</b>	<b>38,48</b>	<b>74,41</b>
D1	39,89	77,14
D2	41,17	79,62
D3	42,44	82,09
D4	43,73	84,58
D5	45,04	87,11
D6	46,67	90,27
<b>D livello super</b>	<b>41,49</b>	<b>80,25</b>
Ds1	43,12	83,40
Ds2	44,79	86,63
Ds3	46,51	89,96
Ds4	47,94	92,71
Ds5	49,42	95,59
Ds6	51,46	99,53

**DISCIPLINA DELL'INDENNITÀ PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ TECNICHE PREVISTE  
DALL'ART. 83 DEL CCPL 2006/2009**

**Art. 1**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente Accordo disciplina le modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 90 e seguenti del D.L. 12 aprile 2006, n. 163 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE", di abrogazione degli artt. 17 e 18 della L. 109/1994 (Legge Merloni).

**Art. 2**

**Fondo per la progettazione e la direzione lavori**

1. L'Azienda costituisce un fondo pari al 2% del costo preventivato delle opere e/o lavori progettati, nell'anno di riferimento, nonché degli stati di avanzamento liquidati nell'anno di riferimento, secondo i criteri di cui ai seguenti commi, ad esclusione del fondo di cui al successivo articolo 12, che costituisce fondo a carattere aggiuntivo.
2. Alla formazione del fondo di cui al comma 1 partecipano anche le quote di costo delle opere riferibili ad apporti tecnici esterni nella misura del 30%.
3. Il fondo di cui al comma 1 è quantificato al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, quantificati in via forfetaria nella percentuale del 35%.
4. Una percentuale pari al 10% del fondo di cui al comma 1 è destinata al personale che collabora alle diverse attività di progettazione, direzione lavori ed alta sorveglianza; tale percentuale è raddoppiata con riferimento alle quote di costo di cui al comma 2. A livello decentrato detta percentuale può essere modificata in relazione alle previsioni dell'art. 5.

**Art. 3**

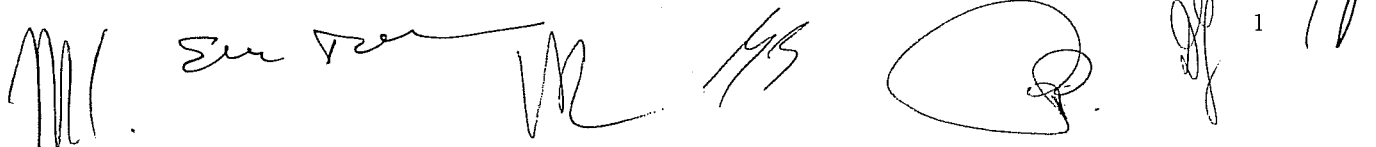
**Definizione di costo preventivo di un'opera o lavoro**

1. E' definito costo preventivo di un'opera o lavoro l'importo complessivo di progetto, inclusa la manodopera (anche se computata al termine) al netto delle somme a disposizione dell'Azienda (espropriazioni, imprevisti, oneri fiscali e spese tecniche).
2. Per costo degli stati di avanzamento si intende l'importo lordo delle opere, al netto degli oneri fiscali.

**Art. 4**

**Definizione di opere e lavori progettati**

1. Ferma restando la definizione di progetto prevista dagli articoli 14, 15, 16 e 17 della legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26 e ss.mm., e nei casi previsti dagli articoli 52 e 53 della medesima legge provinciale, qualora in presenza di progetto esecutivo, per opere e lavori progettati per i fini del presente accordo si intendono:



1

- a. le opere ed i lavori approvati con provvedimento dell'organo competente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, corredati di progetto;
- b. le opere ed i lavori richiesti, con incarico al Servizio cui compete la realizzazione delle opere, per i quali non sia intervenuta l'approvazione dell'organo competente per motivi diversi da quelli riconducibili alla progettazione; sono ammesse, limitatamente alla quota certificata dal dirigente, anche le progettazioni realizzate parzialmente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- c. le opere ed i lavori richiesti, con incarico al Servizio cui compete la realizzazione delle opere, da parte di altri Enti. Tali progetti devono essere verificati dal dirigente, ultimati e trasmessi entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero anche parzialmente per la quota certificata dal dirigente;
- d. i progetti e le varianti progettuali che si rendessero necessari ai fini della realizzazione dell'opera ed approvati con gli stessi criteri di cui ai precedenti punti a., b. e c. entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Da tali progetti sono esclusi quelli che vengono elaborati a causa di errore progettuale.

#### **Art. 5**

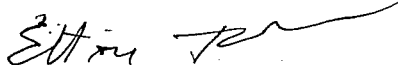
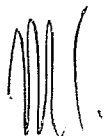
##### **Individuazione dei profili professionali coinvolti**

1. L'attribuzione delle indennità incentivanti spetta al personale tecnico-amministrativo addetto alle relative attività di cui al presente accordo. Mentre al personale tecnico ed amministrativo verranno riconosciute le quote economiche incentivanti purché coinvolto nelle attività di collaborazione, si ritiene opportuno rinviare alla contrattazione decentrata l'individuazione dei profili professionali dell'area tecnica del personale non dirigente del comparto di norma coinvolti.  
Ulteriori profili e categorie professionali potranno essere tenuti in considerazione secondo le indicazioni della contrattazione decentrata. Anche queste ultime figure eventualmente coinvolte rientreranno nelle previsioni di cui all'art. 9, comma 9.

#### **Art. 6**

##### **Individuazione delle figure professionali interessate dal presente Accordo**

1. Negli articoli seguenti Dirigente o Responsabile della struttura competente alla redazione del progetto o all'esecuzione dei lavori viene individuato con la dizione breve di Dirigente.
2. Ai soli fini dell'applicazione del presente accordo si definiscono le seguenti figure professionali nell'ambito dei gruppi tecnici di cui all'articolo 5:
  - a. Il responsabile del procedimento svolge tutto il coordinamento dell'attività progettuale, assume il coordinamento ed il controllo dell'attività dell'ufficio di direzione lavori ed in particolare:
    - definisce le esigenze tecniche nonché le linee generali dell'intervento;
    - cura l'iter tecnico-amministrativo progettuale con conferenze periodiche ovvero supervisiona l'intera procedura dell'elaborazione progettuale e garantisce la qualità del prodotto finale che sarà redatto ai sensi della legge provinciale 10 settembre 1993, n. 26 e successive modifiche e che dovrà contenere tutti gli elaborati necessari a soddisfare la fattibilità delle opere e dei lavori;
    - controlla l'iter tecnico-amministrativo delle opere con conferenze periodiche e relazionando al Dirigente;



- svolge i compiti previsti dalla vigente legislazione per il responsabile di procedimento.
- b. Il progettista responsabile dell'integrazione nel caso di intervento coordinato assume il coordinamento tecnico dell'intera progettazione, redige la relazione tecnica illustrativa dell'intervento complessivo ed inoltre sottoscrive tutti gli elaborati progettuali.
- c. Il progettista di settore dirige tutta l'attività progettuale specifica ed in particolare:
  - rispetta le indicazioni d'intervento progettuale dettate dal progettista responsabile dell'integrazione.
  - assume la responsabilità dell'intero progetto di settore nel rispetto della normativa vigente;
  - cura in prima persona tutte le fasi progettuali fornendo tutti gli schemi grafici e gli indirizzi tipologici idonei ad indirizzare l'attività e le prestazioni dei tecnici collaboratori provvede altresì alla predisposizione di tutti gli adempimenti tecnici e all'acquisizione di tutti i pareri necessari a permettere la definizione delle opere progettate;
  - firma gli elaborati progettuali di competenza.
- d. Il direttore dei lavori dirige l'attività esecutiva dell'opera così come previsto dalle leggi vigenti nonché predispone tutti gli adempimenti tecnici necessari a permettere l'utilizzo delle opere. In particolare il direttore dei lavori nel caso di intervento coordinato assume il coordinamento tecnico delle discipline e delle fasi inerenti l'esecuzione dell'opera nel suo complesso.
- e. Il direttore operativo collabora con il direttore dei lavori nell'ambito della propria professionalità e sottoscrive tutti gli atti di competenza, tra i quali in particolare i libri contabili.
- f. L'Alta sorveglianza svolge in stretta collaborazione con il responsabile del procedimento ed il responsabile dei lavori l'attività di controllo tecnico-amministrativo.  
Quanto sopra per:
  - assicurare in sede di progettazione la conformità del progetto rispetto agli obiettivi dell'Azienda ed alle normative vigenti, la congruità dei prezzi applicati e la correttezza delle scelte tecniche;
  - assicurare nel corso dei lavori il regolare svolgimento degli stessi e la loro conformità agli obiettivi della stazione appaltante, anche con riferimento all'efficacia delle azioni intraprese dalla direzione lavori e dal coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione;
  - assicurare il controllo dell'attività svolta dal coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori.Inoltre gestisce i rapporti con le altre attività istituzionale dell'Azienda interferenti con i lavori e provvede all'acquisizione dei pareri, nulla-osta, autorizzazioni necessari sia in corso d'opera che per l'agibilità dell'opera stessa.  
Di quanto sopra relazione periodicamente per iscritto al responsabile del procedimento ed al responsabile dei lavori.
- g. Il Responsabile dei lavori svolge i compiti ed assume le responsabilità previste per tale figura dal Decreto Legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e s.m..
- h. Il Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione svolge i compiti ed assume le responsabilità previste per tale figura dal Decreto Legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e s.m..
- i. Il Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione svolge i compiti ed assume le responsabilità previste per tale figura dal Decreto Legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e s.m..

M. Seri & Tale

VR

SS

Q

gf

3

Mo

l. I consulenti tecnici assumono gli eventuali incarichi specifici, nell'ambito delle proprie competenze professionali, che permettono la completa definizione dei parametri qualitativi e quantitativi necessari alla progettazione di settore.

m. I collaboratori svolgono tutte le attività - nell'ambito della professionalità sia tecnica che amministrativa posseduta - di collaborazione e di esecuzione operativa per l'attuazione delle fasi di progetto o di lavoro verificandone la rispondenza, agli obiettivi ed alle indicazioni dei progettisti. In particolare:

- attività amministrativa in genere connessa con l'affidamento di incarichi professionali di ogni tipo;
- predisposizione ed aggiornamento normativo del Capitolato speciale d'appalto, dei contratti di cottimo e di schemi tipo per lavori da svolgersi generalmente in economia;
- attività in genere legata ai pagamenti in genere, alla verifica delle garanzie contrattuali, alla verifica amministrativa legata al subappalto ed adempimenti nei confronti dell'Osservatorio dei LL.PP.;
- attività amministrativa legata all'approvazione dei progetti e relativi varianti progettuali;
- attività amministrativa connessa ai lavori in economia;
- attività amministrativa in genere connessa alla scelta del contraente ed alla stipula del contratto relativa ai lavori in appalto;
- conferenze di servizio in genere legata al conseguimento delle necessarie conformità;
- attività amministrativa legata alla liquidazione dei lavori in genere;
- attività di controllo e verifica delle spese inerenti l'incremento del patrimonio immobiliare in genere, ed attività amministrativa correlata;
- attività di gestione del fondo per la progettazione dei lavori;
- attività di collaudo tecnico-amministrativo e certificato di regolare esecuzione dei lavori.

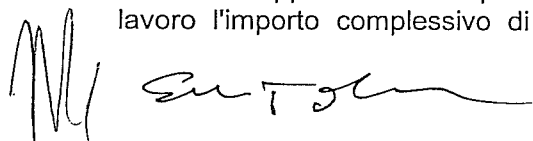
3. Ai fini dell'applicazione, del presente accordo si intendono per opere progettate nell'anno:

- a. le opere od i lavori approvati con delibera del Direttore Generale entro il 31 dicembre dell'anno corredati di progetto ovvero di perizia di spesa di riferimento;
- b. le opere od i lavori richiesti con incarico che non hanno conseguito l'approvazione della Direzione Generale per scelta e motivi non riconducibili alla progettazione ed effettuati anche parzialmente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento per la quota certificata dal dirigente;
- c. le opere od i lavori richiesti con incarico da parte di altri Enti. Tali progetti devono essere verificati dal Dirigente, ultimati e trasmessi entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, ovvero anche parzialmente per la quota certificata dal dirigente;
- d. i progetti e le perizie di variante e/o suppletive che si rendessero necessarie ai fini della realizzazione dell'opera ed approvati con gli stessi criteri di cui ai precedenti punti a., b e c entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Da tali progetti e perizie sono esclusi quelli che vengono elaborati a causa di errore progettuale.

4. Ai fini dell'applicazione del presente accordo si intendono per stati di avanzamento liquidati nell'anno:

- a. gli stati di avanzamento e/o stati finali redatti dal direttore dei lavori entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- b. le fatture recanti il timbro e la data di congruità redatto dal direttore dei lavori, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento qualora le opere eseguite non comportino la redazione di stati di avanzamento.

5. Ai fini dell'applicazione del presente accordo si intende per costo preventivo di un'opera o lavoro l'importo complessivo di progetto, inclusa la manodopera (anche se computata al



termine), al netto delle somme a disposizione dell'Amministrazione (espropriazioni, Imprevisti, oneri fiscali, spese tecniche) nonché di eventuali apporti tecnici esterni.

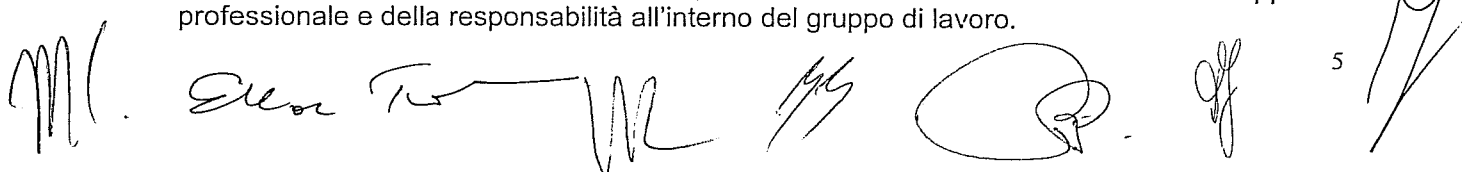
6. Ai fini dell'applicazione del presente accordo si intende per costo degli stati di avanzamento l'importo lordo delle opere al netto degli oneri fiscali.

## **Art. 7 Affidamento degli incarichi**

1. Il Dirigente nomina, anche in forma cumulativa, con incarico scritto i componenti dei gruppi di progettazione per l'esercizio di riferimento. Il responsabile di procedimento, in sede di liquidazione delle indennità, provvede ad attestare la reale attività svolta ed individuare nominativamente i gruppi di lavoro effettivi.
2. Il Dirigente nomina, anche in forma cumulativa, con incarico scritto i tecnici idonei ad assumere l'incarico di alta sorveglianza. Il responsabile di procedimento, in sede di liquidazione delle indennità, provvede ad attestare la reale attività svolta ed individuare nominativamente i gruppi di lavoro effettivi.
3. Il Dirigente nomina, anche in forma cumulativa, con incarico scritto i componenti degli uffici di direzione lavori. Il responsabile di procedimento, in sede di liquidazione delle indennità, provvede ad attestare la reale attività svolta ed individuare nominativamente i gruppi di lavoro effettivi.
4. Tutti gli elaborati grafici di progetto ed i suoi allegati dovranno essere firmati dal progettista responsabile dell'integrazione e dai progettisti di settore per la parte di competenza. Analogamente tutti gli atti contabili saranno firmati dal direttore dei lavori e dai direttori operativi per la parte di competenza.
5. I criteri per la scelta di tali tecnici, in funzione della complessità ed entità dell'opera, saranno dettati dalla specializzazione e dal grado di esperienza maturata nella disciplina specifica e nella categoria dei lavori in oggetto, nonché dai limiti della professionalità dati dalla legge e dalle normative in vigore.

## **Art. 8 Percentuale di applicazione e criteri di ripartizione**

1. La somma derivante dall'applicazione della percentuale di cui all'art. 1 è suddivisa come segue:
  - 50% da destinare al personale incaricato della progettazione dell'opera;
  - 50% da destinare al personale incaricato della direzione lavori dell'opera.
2. La ripartizione dei fondi per la progettazione avverrà nel seguente modo:
  - a. 5% al responsabile del procedimento ed al responsabile di lavori;
  - b. 95% ripartito dal Responsabile di procedimento sulla base dell'effettivo apporto professionale e della responsabilità all'interno del gruppo di lavoro.
3. La ripartizione dei fondi per la direzione lavori avverrà nel seguente modo:
  - a. 5% al responsabile del procedimento ed al responsabile di lavori;
  - b. 95% ripartito dal Responsabile di procedimento sulla base dell'effettivo apporto professionale e della responsabilità all'interno del gruppo di lavoro.





4. Qualora i lavori vengano svolti ai sensi degli artt. 52 e 53 della legge provinciale 21 dicembre 1999, n. 26, sulla base di una perizia di spesa riferita esclusivamente ad opere e lavori eseguiti ed in assenza di progetto esecutivo, ai dipendenti che svolgono la direzione lavori viene attribuita una percentuale pari al 95% del fondo mentre al responsabile di procedimento/responsabile dei lavori viene attribuita una percentuale pari al 5% del fondo.

#### Art. 9

##### Riparto delle quote per apporto professionale e per attività di collaborazione

1. Le quote di cui alla lettera b) dei commi 2 e 3 dell'art. 8 del presente accordo verranno suddivise dal Responsabile del procedimento, sentiti i coordinatori dei gruppi di progettazione o di direzione lavori, in base all'apporto professionale ed alla responsabilità assunta proporzionalmente agli importi delle opere di settore progettate od agli importi degli stati di avanzamento liquidati, tenendo conto proporzionalmente dell'apporto dei vari settori.
2. La ripartizione del 30% della quota di cui al precedente comma sarà suddivisa dal Responsabile del procedimento in base alla responsabilità assunta dal progettista di settore e dal direttore dei lavori assegnando nell'ambito di ciascuna prestazione parziale di cui all'allegato A, la suddetta quota.
3. La ripartizione del 70% della quota di cui al comma 1, sarà suddivisa dal Responsabile del procedimento in base all'effettivo apporto professionale assegnando nell'ambito di ciascuna prestazione parziale di cui all'allegato A l'importo spettante a ciascun componente del gruppo.
4. Il Responsabile del procedimento preliminarmente, in base alla rilevanza e complessità delle varie fasi della progettazione e delle opere, definisce i valori percentuali delle singole voci riportate all'allegato A.
5. Il Responsabile del procedimento di competenza individua la percentuale da assegnare ad eventuali consulenti tecnici tenendo conto dell'effettivo apporto di lavoro prestato e/o della responsabilità assunta, anche nel caso in cui tali figure inizialmente non previste nel gruppo di lavoro, vengano ufficialmente interpellate in corso d'opera.
6. Il Responsabile del procedimento può motivatamente modificare le percentuali previste per la ripartizione dei fondi in funzione della difficoltà del progetto e/o lavori entro un massimo del 10% del totale.
7. Per la ripartizione delle quote di cui al commi 2 e 3 e per l'assegnazione delle percentuali ai consulenti tecnici di cui al comma 5, il vigente tariffario degli ordini professionali può costituire un parametro di riferimento ad integrazione dei criteri precedentemente esposti.
8. Per le quote annuali pro-capite da assegnare ai collaboratori tecnici ed amministrativi è fissato un limite massimo di 2.500,00 euro, mentre per le quote annuali da assegnare al personale tecnico per le attività di cui alla presente disciplina, il limite massimo è fissato in euro 8.500,00.
9. Le quote annuali pro-capite da assegnare ai collaboratori tecnici ed amministrativi sono calcolate tenuto conto del fondo disponibile in ragione annua e dei coefficienti per categoria sotto riportati:

CATEGORIA DI APPARTENENZA	COEFFICIENTE
Personale di qualifica D	1,30
Personale di qualifica C	1,15
Personale di qualifica B o BS	1,00



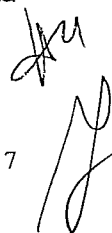
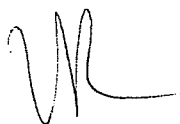
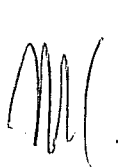
10. Allo scopo l'Azienda compila annualmente l'elenco del personale tecnico ed amministrativo, sia a tempo pieno che a tempo parziale, che collaborerà all'attività di progettazione, direzione lavori ed alta sorveglianza di cui al presente accordo, e provvede ad attestare la reale attività svolta in sede di liquidazione dell'indennità.
11. Le quote annuali della produttività individuale per progetti a valenza aziendale eventualmente erogate al personale tecnico interessato ed al personale che collabora alle attività di cui al presente accordo cumulano ai fini dei limiti di cui al precedente comma 8.

#### **Art. 10** **Liquidazione**

1. Ai fini del riparto delle somme, entro il 31 marzo di ogni anno con riferimento all'attività di progettazione e di direzione lavori riferita all'anno precedente, sarà compilata dal Responsabile del procedimento, sentito il progettista responsabile dell'integrazione o il direttore lavori o l'alta sorveglianza, una apposita scheda tecnico- finanziaria, indicante il riparto delle indennità secondo le modalità previste dal presente regolamento.
2. L'Amministrazione provvederà alla liquidazione delle somme dovute nell'ambito della prima retribuzione utile del dipendente e comunque entro 60 giorni dalla data di ricevimento del modello di richiesta liquidazione di cui al precedente comma.

#### **Art. 11** **Indennità per il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione**

1. Al personale addetto al coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione di cui all'art. 5 del D.Lgs. 14 agosto 1996, n. 494 è attribuito un compenso calcolato fino ad un massimo del 15% della tariffa professionale minima vigente.
2. L'indennità di cui al comma 1. è attribuita con provvedimento dell'organo che ha affidato la progettazione e la direzione lavori.
3. Al finanziamento dell'indennità si provvede a carico dello stanziamento di ciascuna opera. Per le progettazioni sopra soglia comunitaria, il tetto massimo dell'indennità è pari a € 30.000,00, non superabile su base annua né per ogni singolo lavoro. Per le progettazioni sotto soglia comunitaria il tetto massimo è quello ordinario di cui all'art. 9, comma 8.
4. L'indennità si riferisce a tutto il periodo di esecuzione dei lavori di cui all'art. 4.
5. Le risorse destinate al finanziamento del compenso di cui al presente articolo possono essere destinate in misura non superiore al 5% ad integrazione del compenso spettante per il coordinamento in materia di sicurezza e di salute per la progettazione.
6. Nei casi di amministrazione diretta dei lavori, al soggetto che abbia in carico la cura degli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 626/1994 sia in fase di progettazione che di esecuzione è attribuita, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 8, una indennità calcolata con le modalità di cui al comma 1.

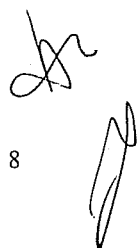
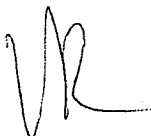
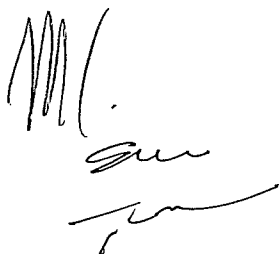


**Art. 12**  
**Incarichi per stime di beni immobili**

1. Nell'ambito della circolare applicativa di cui all'art. 13 l'Azienda potrà destinare al personale tecnico coinvolto dal Dirigente Responsabile del SIST una quota incentivante non superiore al 0,7% del valore annuo riferito alle stime di locazioni e non superiore al 0,007% dell'importo stimato per l'immobile oggetto di compravendita. Le quote economiche riconosciute al personale tecnico ai sensi del presente articolo cumulano ai fini del rispetto del tetto individuale di cui all'art. 9, comma 8.

**Art. 13**  
**Norma finale**

1. L'Azienda, in sede di prima applicazione del presente Accordo, potrà, ove necessario, predisporre circolare applicativa i cui contenuti dovranno essere oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.



8

## ALLEGATO A

### **Opere progettate prestazioni parziali (1.65%\*50%\*95%\*90%)**

Progetto preliminare e valutazione economica	5%min. – 10%max.
Progetto definitivo e stima analitica dei costi *	15%min. – 30%max.
Progetto esecutivo **	60%min. – 80%max.

\* Nel caso in cui venga redatto direttamente il progetto definitivo la quota percentuale del progetto preliminare sarà aggiunta al progetto definitivo;

\*\* Nel caso in cui venga redatto direttamente il progetto esecutivo la quota percentuale dei progetti preliminare e definitivo, sarà aggiunta interamente al progetto esecutivo.

### **Opere liquidate prestazioni parziali (1.65%\*50%\*95%\*90%)**

Direzione e conduzione/liquidazione lavori	50%min. - 60%max.
Contabilità lavori	35%min. - 40%max
Adempimenti tecnici per il completamento delle opere	5%min. - 10%max.

### **Incarichi su opere riferibili ad apporti tecnici esterni**

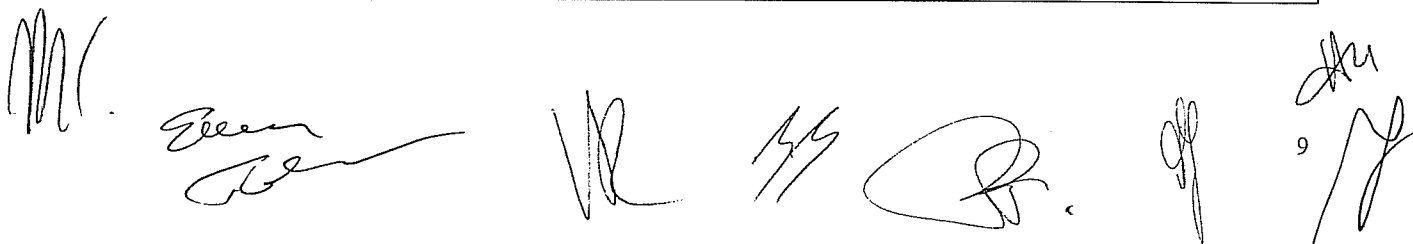
Progettazione esterna	0.0392% dell'importo a base d'asta RUP e RDL: 1.65%*50%*14% Alta sorveglianza: 1.65%*50%*10% Personale di collaborazione: 1.65%*50%*6%
Direzione lavori affidata all'esterno	0.118% dell'importo degli stati avanzamento lavori RUP e RDL: 1.65%*50%*14% Alta sorveglianza: 1.65%*50%*10% Personale di collaborazione: 1.65%*50%*6%

### **Incarichi di cui al Decreto Legislativo 14 agosto 1996, n. 494 e s.m.**

Coordinatore per la progettazione	0.0392% dell'importo a base d'asta (1,65%*50%*0,95*90%*5%)
-----------------------------------	---

### **Incarichi di relazione geologico - geotecnica**

relazione geologico - geotecnica	0.784% dell'importo a base d'asta (1,65%*50%*0,95*90%*1%)
----------------------------------	--



## Incarichi relativi a lavori senza progetto esecutivo

Direzione lavori affidata all'interno

Direttore dei lavori:  $(1,65\% \cdot 95\%)$   
RUP e RdL:  $(1,65\% \cdot 5\%)$

MC.

En

△

WL

LS

Q

SP

10

## PUNTEGGI TITOLI DI STUDIO

CATEGORIA	TITOLO DI STUDIO	PUNTEGGIO
Categoria A	Assolvimento dell'obbligo scolastico	1
	Licenza scuola dell'obbligo o avviamento	2
	Attestati / Diplomi di qualifica di durata almeno biennale	3
Categoria B	Licenza media	1
	Attestati / Diplomi di qualifica di durata almeno biennale	2
	Diplomi di maturità	3
Categoria B, liv. ec. Bs	Licenza media	1
	Attestati / Diplomi di qualifica di durata almeno biennale	2
	Diplomi di maturità	3
Categoria C	Diplomi di maturità	1
	Laurea	2
	Laurea specialistica	3
Categoria D	Laurea	1
	Laurea specialistica	2
	Master 1° livello	+1
	Master 2° livello	+2
	Diploma di specializzazione	+3
	Dottorato di ricerca	+4
Categoria D, liv. ec. Ds	Laurea	1
	Laurea specialistica	2
	Master 1° livello	+1
	Master 2° livello	+2
	Diploma di specializzazione	+3
	Dottorato di ricerca	+4

\*I master, i diplomi di specializzazione, i dottorati non devono essere stati richiesti quali titoli ai fini dell'assunzione.

\*\*Nel caso vi siano posseduti dal dipendente più titoli di studio viene attribuito il punteggio più alto.

**Art. 1**  
**Trattamento di fine rapporto**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001, nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato già in servizio al 31 dicembre 2000, che aderisce a LABORFONDS, cessa di essere applicata l'IPS e si applica il TFR secondo la disciplina prevista dal DPCM 20 dicembre 1999.
2. Ai fini del calcolo dell'accantonamento annuo per il TFR è considerata la retribuzione corrisposta ai dipendenti, ad esclusione delle seguenti voci:
  - a) indennità di missione e trasferimento;
  - b) rimborso spese di missione e trasferimento;
  - c) compensi in natura per la parte non assoggettata a contribuzione;
  - d) retribuzione sostitutiva di ferie e recuperi non goduti;
  - e) assegno per il nucleo familiare.

**Art. 2**  
**Anticipazione del TFR**

1. In attesa della possibilità per i lavoratori di poter beneficiare presso il fondo pensione dell'anticipazione sul TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, l'Azienda provvede direttamente, nei confronti del personale aderente a LABORFONDS, alla concessione, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge provinciale, sulla base dei finanziamenti previsti ed in relazione alla disciplina definita dalla contrattazione collettiva provinciale vigente per il comparto del personale delle Autonomie locali.
2. Il dipendente rilascia all'Azienda una procura irrevocabile a garanzia del recupero dall'INPDAP dell'anticipazione del TFR nonché delle rivalutazioni dell'anticipazione stessa, calcolate secondo i parametri di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del codice civile.

**Art. 3**  
**Adesione ai fondi pensione**

1. Il personale dipendente dell'Azienda, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).
2. Il personale di cui al comma 1 può, in alternativa, aderire ad altri fondi pensione, secondo la disciplina prevista dal contratto nazionale di lavoro del corrispondente personale.
3. L'adesione espressa dai dipendenti ha effetto, ai fini della contribuzione, dal 1° giorno del mese successivo all'opzione stessa.

**Art. 4**  
**Contribuzione**

1. Sono versate a LABORFONDS, in applicazione del vigente CCPL, le seguenti contribuzioni:
  - a) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con ritenuta a carico del lavoratore;



- b) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con versamento a carico dell'Azienda.

2. Sono contabilizzate dall'INPDAP, senza oneri per i lavoratori, per essere versate al fondo pensione complementare cui risulta iscritto il lavoratore alla data di cessazione dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento pensionistico complementare ovvero con diritto al riscatto della posizione individuale:

- a. la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2000;
- b. la quota dell'1,5% della base contributiva di riferimento dell'Indennità Premio di Servizio (IPS), secondo le modalità previste dall'articolo 2, commi 4 e 5, del DPCM 20 dicembre 1999 per il personale in servizio al 31 dicembre 2000;
- c. la quota del 6,91% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001.

3. I versamenti al fondo pensione complementare cui possono aderire i lavoratori, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi. Il dipendente associato al fondo ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi a quelli previsti alla lett. a) del comma 1 a scaglioni dell'1% della retribuzione utile ai fini TFR fino a raggiungere il limite massimo della deducibilità fiscale, fermo restando il contributo a carico dell'Azienda. Il dipendente può variare la propria contribuzione al fondo a partire dal 1° gennaio di ogni anno, dandone comunicazione scritta all'Azienda entro il 30 novembre dell'anno precedente.

#### **Art. 5**

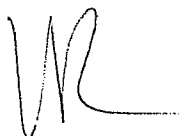
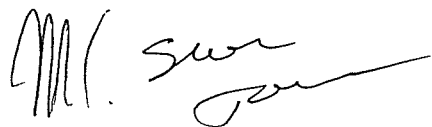
#### **Norma di prima applicazione**

1. Le disposizioni di cui al presente allegato si applicano anche ai dipendenti che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione dell'Accordo per l'avvio della previdenza complementare e del trattamento di fine rapporto (TFR) per il personale dell'area non dirigenziale del comparto sanità sottoscritto in data 15 aprile 2002, purché in possesso dei requisiti per l'iscrizione ai fondi pensione complementare previsti dal DPCM 20 dicembre 1999.

2. I dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2001 al 31 dicembre 2001, che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione dell'Accordo per l'avvio della previdenza complementare e del trattamento di fine rapporto (TFR) per il personale dell'area non dirigenziale del comparto sanità sottoscritto in data 15 aprile 2002, possono confermare la loro adesione e la conseguente contabilizzazione del cento per cento dell'accantonamento annuo per il TFR a favore del fondo pensione complementare, oppure optare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto, per la sospensione del versamento del cento per cento dell'accantonamento annuo per il TFR a favore del fondo pensione complementare. In quest'ultimo caso INPDAP contabilizza l'accantonamento TFR da destinare al fondo pensione complementare per il solo periodo dall'adesione alla previdenza complementare fino alla data di entrata in vigore del presente contratto.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 2 si applicano anche ai dipendenti che hanno presentato domanda di concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto in applicazione dell'Accordo per l'avvio della previdenza complementare e del trattamento di fine rapporto (TFR) per il personale dell'area non dirigenziale del comparto sanità sottoscritto in data 15 aprile 2002.

4. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessano gli effetti dell'Accordo per l'avvio della previdenza complementare e del trattamento di fine rapporto (TFR) per il personale dell'area non dirigenziale del comparto sanità sottoscritto in data 15 aprile 2002.





**Professionista sanitario esperto nella continuità assistenziale**

È un professionista esperto che pianifica, gestisce, coordina il profilo clinico della continuità assistenziale per pazienti affetti da patologia cronica e che richiedono assistenza su una dimensione temporale. Pratica in specifiche aree generali e specialistiche ospedaliere o territoriali.

I principali ambiti di intervento sono:

- *Assistenza diretta – indiretta*: valutazione dei bisogni socio-assistenziali di continuità; previsione e gestione dei bisogni nel tempo dell'utente e del caregiver; pianificazione, coordinamento e supervisione di un piano di dimissione strutturato e condiviso dal team, dal paziente e dalla famiglia; supporto e accompagnamento della famiglia nelle scelte rispetto al percorso assistenziale,
- *Educazione e counseling*:
- *Leader* punto di riferimento per il team e il paziente/caregiver
- *Organizzazione*: pianifica una risposta assistenziale, educativa, strumentale (presidi), appropriata, coordinata, integrata e coerente ai bisogni socio-sanitari della persona e della famiglia e al contesto in cui si trova; attiva le risorse, i servizi e i percorsi
- *Ricerca*: sviluppa programmi di miglioramento della pratica assistenziale (HPH HTA); facilita l'introduzione nella pratica clinica "locale" di piani strutturati di dimissione e collabora a progetti di ricerca

Aree di pratica assistenziale

- Hospice
- Riabilitazione neuro-motoria e respiratoria
- Cure domiciliari
- Acuti: aree di degenza o day hospital medico-chirurgiche alle quali afferiscono pazienti affetti da patologia cronica o popolazioni vulnerabili che richiedono continuità assistenziale e dimissione pianificata/protetta

Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente ed afferente all'incarico da conferire;
- Valutazione annuale positiva

Criterio vincolante per l'individuazione

*Possesso di almeno 3 anni di esperienza professionale, Valutazione annuale positiva*

**Professionista sanitario esperto nella gestione metodologica dei processi infermieristici**

È un professionista esperto che pratica in specifiche aree specialistiche ospedaliere e territoriali ed eroga assistenza diretta ed indiretta.

I principali ambiti di intervento sono

- *Assistenza diretta e indiretta*: monitoraggio e gestione di situazioni soggette a rapidi cambiamenti o situazioni di complessità assistenziale o gestione di specifici problemi ad alta complessità o impatto; coordinamento/pianificazione delle priorità assistenziali, di piani di dimissione e di follow up; monitoraggio e promozione della qualità dei processi e percorsi assistenziali; pianificazione, gestione e/o coordinamento di interventi preventivi e riabilitativi all'interno di una specifica area, conduzione di gruppi terapeutici e terapia cognitivo comportamentale
- *Educazione*: progettazione interventi di educazione terapeutica a pazienti, famiglie, colleghi e personale di supporto; orientamento all'utilizzo dei servizi
- *Consulenza* a infermieri, altri professionisti e leader nella gestione clinica dei pazienti.
- *Organizzazione*: promozione di climi di collaborazione interdisciplinare e di sistemi di assistenza integrata; sviluppo programmi di miglioramento della pratica assistenziale (HPH HTA); facilita l'introduzione nella pratica clinica "locale" di linee guida e collabora a progetti di ricerca, con particolare attenzione alle pratiche correlate al risk management.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

Aree di pratica assistenziale:

- del paziente critico
- oncologica
- dell'anziano
- chirurgia generale e specialistica
- pediatria
- adulto con problemi clinici generali e specialistici
- disagio mentale
- pediatria e neonatologica
- specifiche problemi trasversali: lesioni da decubito, prevenzione delle cadute accidentali e degli errori di terapia

Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente ed afferente all'incarico da conferire;

Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva

**Professionista sanitario esperto di educazione terapeutica e counseling dei singoli e dei gruppi**

È un professionista esperto che pianifica, gestisce, coordina interventi di counseling e di educazione terapeutica a singoli o gruppi di pazienti affetti da patologia cronica o popolazioni vulnerabili

I principali ambiti di intervento sono:

- *Metodologia di educazione terapeutica e counseling* : analizza i bisogni di apprendimento del paziente e famiglia; provvede alla stesura di progetti/piani educativi, alla loro realizzazione in integrazione con l'equipe; utilizza strategie d'insegnamento e addestramento efficaci; costruisce strumenti di supporto all'intervento educativo condivisi; valuta l'efficacia dell'intervento durante e al termine del processo educativo; progetta interventi di re-training e di follow up;
- *Consulenza* a infermieri, altri professionisti
- *Leader* clinico rispetto ai problemi clinico-assistenziali
- *Organizzazione*: garantisce l'empowerment dell'equipe assistenziale, dell'utente e famiglia; promuove climi di collaborazione interdisciplinare e sistemi di educazione terapeutica integrata e sviluppo programmi di miglioramento della pratica assistenziale ed educativa

Aree di pratica assistenziale per pazienti cronici o vulnerabili:

- Servizi ambulatoriali: stomizzati, diabetologico, disturbi alimentari, demenza e Parkinson, pazienti trapiantati, scompenso cardiaco o malattie cardiovascolari;
- Servizi diurni: dializzati, malattie infettive/HIV positivi,

Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste sia metodologiche che cliniche
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente ed afferente all'incarico da conferire ( sia nell'ambito delle metodologie educative che della clinica);

Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva

2

### **Professionista sanitario esperto nella formazione continua e nel tutorato clinico**

Sono professionisti, professionisti coordinatori assegnati alle sedi formative, che svolgono funzioni tutoriali e/o formative avanzate e in modo continuativo nel tutorato d'aula, sul campo e in tirocinio

- I principali ambiti di intervento sono
- Raccogliere e analizzare i bisogni formativi
- Partecipare alla definizione del piano formativo complessivo e contribuire a garantire la coerenza dell'intero processo ai profilo professionali;
- Supervisionare e collaborare nell'elaborazione e progettazione di eventi formativi e tirocini clinici;
- guidare lo studente nell'apprendimento dall'esperienza professionale;
- Definire e gestire, in collaborazione con supervisori, equipe infermieristica e medica delle sedi dei servizi, il piano di tirocinio, di stage o di formazione sul campo;
- Coinvolgere l'équipe nel progetto di tirocinio/stage/formazione sul campo e creare rapporti di collaborazione ed integrazione;
- Progetta percorsi formativi e stage
- Attivare strategie metodologie tutoriali che favoriscono l'apprendimento dall'esperienza e di competenze professionali
- Svolgere consulenza relativamente alla progettazione e conduzione di stage e di eventi formativi sul campo e d'aula
- Valutare l'apprendimento di competenze professionali e monitorizzano le ricadute

#### Aree di Provenienza

- Servizi di Formazione continua
- Corsi di laurea in Infermieristica e Master

#### Aree di pratica tutoriale

- Sedi di tirocinio accreditate con presenza costante del Tutor clinico
- Servizi sedi di formazione sul campo

#### Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;
- Idoneità alla funzione tutoriale

#### Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva, idoneità alla funzione tutoriale.

### **Professionista sanitario esperto - Supervisore per l'inserimento del neo assunto**

Professionisti, chiamati mentor, che svolgono funzione di accompagnamento e guida del neoassunto con responsabilità nel tutelare l'utente da possibili errori o manovre insicure.

- I principali ambiti di intervento sono
- creare un ambiente formativo che favorisce l'accoglimento e l'inserimento del neo assunto nel servizio;
- collaborare alla costruzione del progetto di inserimento del neoassunto;
- Garantisce l'attuazione dei percorsi di inserimento dei neo assunti,
- Predisporre opportunità di apprendimento/ di sviluppo professionale in coerenza agli obiettivi
- Attivare la riflessione durante l'azione attraverso l'analisi delle esperienze e la comprensione della situazioni;
- Coordina e supervisiona le priorità e le situazioni di complessità clinico-assistenziale
- Contribuire alla valutazione formativa del neo-assunto.

#### Aree di pratica di Supervisione

- Servizi assistenziali
- Servizi assistenziali ad elevato turn over infermieristico

Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;

Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva

**Professionista sanitario esperto - referente per la sorveglianza epidemiologica e il controllo delle infezioni correlate ai processi assistenziali**

E' un professionista con competenze specifiche ed avanzate di tipo clinico-assistenziale, di consulenza e di formazione e nella valutazione, prevenzione e controllo delle infezioni e dei rischi nelle strutture sanitarie

- I principali ambiti di intervento sono
- Valutazione dei rischi, fattori contribuenti e misure di controllo; raccolta informazioni sulla frequenza, caratteristiche delle infezioni e sulle procedure a rischio;
- partecipa a programmi di controllo delle infezioni e riduzione dei rischi ambientali;
- analizzare e diffondere i risultati provenienti da indagini epidemiologiche;
- garantire attività di supervisione e consulenza verso i colleghi
- partecipa a progetti di ricerca a livello locale e nazionale per migliorare la qualità degli interventi
- partecipa alla formazione del personale infermieristico, tecnico e di supporto per facilitare l'adozione di comportamenti rivolti a ridurre i rischi
- gestire relazioni efficaci, attraverso l'utilizzo di tecniche di comunicazione finalizzate al coinvolgimento degli operatori e all'introduzione di cambiamenti nei processi assistenziali;

Aree di pratica assistenziale

- aree clinico-assistenziali ospedaliere, territoriali ed ambulatoriali
- servizi di prevenzione e igiene

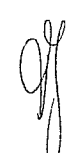
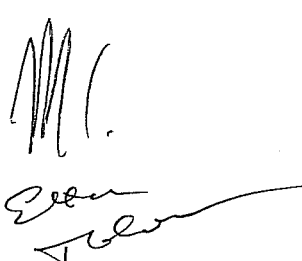
Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;

Criteri vincolanti per l'individuazione

Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva.

**- Professionista sanitario esperto - supervisore per l'inserimento dei tirocini degli studenti o coordinatore di corsi di laurea**



Professionisti e Professionisti coordinatori, chiamati supervisori, che svolgono funzione di accompagnamento e guida del tirocinante con responsabilità nel tutelare l'utente da possibili errori o manovre insicure e nel favorire la transizione da studente a professionista

- I principali ambiti di intervento sono
- creare un ambiente formativo che favorisce l'accoglimento e l'inserimento dello studente nel servizio;
- collaborare alla costruzione del progetto di tirocinio/inserimento dello studente; ;
- Predisporre opportunità di apprendimento/ di sviluppo professionale in coerenza agli obiettivi
- Attivare la riflessione durante l'azione attraverso l'analisi delle esperienze e la comprensione della situazioni;
- Coordina e supervisiona le priorità e le situazioni di complessità clinico-assistenziale
- Contribuire alla valutazione formativa dello studente.

#### Aree di pratica di Supervisione

- Sedi di tirocinio clinico accreditate

#### Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;
- Possibilità di garantire una supervisione continuativa e costante, di almeno 8 -9 settimane nell'arco dell'anno accademico

#### Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva, Idoneità alla funzione di supervisore

### **Professionista sanitario esperto - animatore della formazione continua**

Professionisti, chiamati animatori della formazione continua, che svolgono funzione di raccolta e analisi del fabbisogno formativo del proprio ambito lavorativo.

#### I principali ambiti di intervento sono

- Rileva i bisogni formativi dei professionisti del proprio ambito lavorativo;
- Si adopera nella ricerca di corsi formativi ecm per i professionisti; ,
- E' di aiuto e consulenza ai colleghi nello svolgimento di ecm nelle modalità fad
- Collabora nell'elaborazione e nella progettazione di eventi formativi.
- Collabora nell'elaborazione e nella progettazione della formazione sul campo e nel monitoraggio della ricaduta

#### Aree di pratica di Supervisione

aree clinico-assistenziali ospedaliere, territoriali ed ambulatoriali

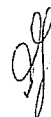
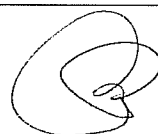
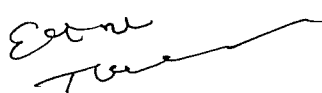
#### Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;

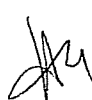
#### Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva,

### **Professionista sanitario esperto nel nursing informatico**



5



Professionisti, esperti nel nursing informatico, che svolgono funzione di supervisione e consulenza nella gestione della rete informatica aziendale e nel reperimento del materiale informativo e di ricerca infermieristica presente in internet ai fini di migliorare l'assistenza infermieristica..

I principali ambiti di intervento sono

- Collabora e supporta, attraverso la tecnologia informatica, l'equipe di cura nella realizzazione di piani assistenziali standard per tipologie di pazienti o per categorie di problemi;
- collaborare con i referenti del Ced per tutte le novità informatiche riguardanti la rete aziendale;
- Si prende carico della risoluzione dei problemi che vengono a crearsi negli ambiti lavorativi riguardanti la rete informatica
- Coordina l'inserimento di nuove modalità di lavoro attraverso l'uso del mezzo informatico.

Aree di pratica di Supervisione

aree clinico-assistenziali ospedaliere, territoriali ed ambulatoriali

Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;
- Patentini informatici o formazione specifica

Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva,

**Professionista sanitario esperto nel controllo delle apparecchiature**

Professionisti, esperti nel controllo delle apparecchiature, che svolgono funzione di controllo e gestione delle apparecchiature in ambiti particolarmente complessi.

I principali ambiti di intervento sono

- Rileva il fabbisogno di apparecchiature all'interno del proprio ambito lavorativo;
- Mantiene i contatti con le ditte fornitrici e addette alla manutenzione; ,
- Si fa carico di verificare il piano di manutenzione delle apparecchiature
- Si adopera per fare si vi siano sempre apparecchiature disponibili nei casi di emergenza.
- Collabora attivamente con le ditte fornitrici nell'addestramento del personale all'utilizzo di nuove apparecchiature.
- Rileva e mette a conoscenza l'equipe di eventuali problemi e dei fattori di rischio sorti dall'utilizzo improprio delle apparecchiature.

Aree di pratica di Supervisione

aree clinico-assistenziali ad elevata presenza di macchinari

Criteri preferenziali e non vincolanti per l'individuazione

- Formazione specifica: Master e/o Corsi di specializzazione/perfezionamento pertinenti alle competenze richieste
- Attività di aggiornamento/formazione, didattica, scientifica e professionale pertinente (metodologica che clinico-assistenziale) ed afferente all'incarico da conferire;
- Precedenti incarichi relativi alla funzione richiesta

Criteri vincolanti per l'individuazione

- Almeno 3 anni di esperienza professionale, valutazione annuale positiva,

Le funzioni sopra indicate hanno carattere esemplificativo e non precludono la possibilità da parte dell'Azienda di individuare in sede di concertazione con le OOSS firmatarie del presente accordo

ulteriori funzioni dei professionisti sanitari esperti finalizzate al miglioramento della qualità dei livelli assistenziali.

ML

Detas

Bruno

MR

GS

Q

98

AM

7/14

ACCORPAMENTI PROFILI PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI

CATEGORIE	PROFILI
A	Ausiliario specializzato / Commesso
B	Oper. tecnico / Oper. tec. addetto all'assistenza
	Coad. amministrativo
Bs	Oper. tecn. specializzato / Oper. socio-sanitario
	Coad. amministrativo esperto
C	Oper. prof.le sanit. - p. inf. / Oper. prof.le sanit. - p. tec. san. / Oper. prof.le sanit. - p. riab.
	Assistente tecnico
	Assistente amministrativo
D	Collab. prof.le sanit. - p. inferm.
	Collab. prof.le sanit. - p. tec. san.
	Collab. prof.le sanit. - p. riabil.
	Collab. prof.le sanit. - p. vigil. isp. / Assistente religioso / Collab. tec. - assistente sociale / Collab. tecnico prof.le
	Collab. amm.vo prof.le
Ds	Collab. prof.le sanit. esp. - sett. inferm. / Collab. prof.le sanit. esp. - p. vigil. isp. / Collab. prof.le sanit. esp. - p. inferm. / Collab. prof.le sanit. esp. - p. tec. san. / Collab. prof.le sanit. esp. - p. riabil. / Collab. tec. esperto - assist. soc. / Collab. amm.vo prof.le esp.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*




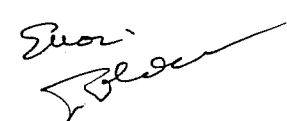
**DISCIPLINA DI CONCESSIONE DELL'ANTICIPO DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO.**

**Art. 1  
Beneficiari**

1. Possono chiedere l'anticipo del trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di servizio utile ai fini del trattamento di fine rapporto comunque denominato. Ai fini del conteggio degli 8 anni:
  - a) sono esclusi i periodi di servizio per i quali è già stato erogato l'intero T.F.R. comunque denominato;
  - b) il periodo relativo al riscatto della laurea è considerato utile solo per i dipendenti assunti sino al 18 febbraio 1992 compreso (art. 57, comma 10, l.p. n. 5/92);
  - c) il periodo relativo al riscatto del servizio militare è considerato utile solo per i dipendenti assunti sino al 14 febbraio 1995 compreso (art. 54, comma 1, l.p. n. 1/95);
  - d) sono considerati utili anche i periodi di servizio prestati e riconosciuti presso altri Enti, purché per tali periodi non sia già stato erogato l'intero T.F.R., comunque denominato. Qualora siano state concesse anticipazioni sul T.F.R., comunque denominato, si applicano le medesime disposizioni previste dal presente accordo.
2. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o collocati a riposo d'ufficio anche con decorrenza successiva alla data di presentazione delle domande.
3. I requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal presente accordo devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda.

**Art. 2  
Misura e concessione dell'anticipazione**

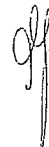
1. Il dipendente può chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del T.F.R. maturato alla data della domanda.  
Per i dipendenti provenienti da altri Enti viene computata nel T.F.R. anche l'indennità premio di servizio ex INADEL, l'indennità di buonuscita ex Enpas o altra similare indennità, comunque denominata, maturata presso l'Ente di provenienza, purché non sia stata erogata.  
Qualora siano state concesse dall'Ente di provenienza anticipazioni sul T.F.R., si applicano le medesime disposizioni previste dal presente accordo per i dipendenti dell'Azienda.
2. L'ammontare dell'anticipazione non può comunque essere superiore alla spesa programmata risultante dalla domanda e ritenuta ammissibile ai sensi del successivo articolo 6.
3. Nel determinare l'ammontare dell'anticipazione dovranno essere detratte le eventuali quote del T.F.R. impegnate a garanzia di esposizioni debitorie del dipendente (prestiti INPDAP, pignoramenti, ecc.). In sostituzione della detrazione, il dipendente può presentare una fideiussione bancaria a garanzia dell'esposizione debitoria.
4. Alla concessione dell'anticipazione si provvede seguendo l'ordine cronologico della data di presentazione delle domande.











5. L'anticipazione viene concessa, di norma, una sola volta nel corso del rapporto di lavoro prestato presso l'Ente di appartenenza o presso l'Ente di provenienza.  
Può essere concessa una seconda volta:
- a) non prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per:
    - spese sanitarie di cui all'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione;
    - acquisto o costruzione dell'unico alloggio, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare, sempre che la prima volta sia stata concessa per spese sanitarie o per oneri di studio per i figli o per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4;
    - estinzione o riduzione di mutui/prestiti contratti per periodi di ammortamento non inferiori a 5 anni, sempre che il periodo di ammortamento sia, alla data della domanda, in corso da almeno 2 anni a decorrere dal pagamento della prima rata;
    - oneri di studio dei figli di cui all'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione;
    - tutti i motivi di cui all'articolo 4, nel caso in cui la precedente anticipazione lorda concessa sia inferiore ad un quarto di quella lorda teoricamente spettante al momento della seconda domanda;
  - b) anche prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4, indipendentemente dal motivo della prima concessione.
6. L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R. con riferimento all'anno di erogazione e non concorre pertanto alla rivalutazione di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del C.C.

### Art. 3

#### Finanziamento delle domande

1. Le domande sono soddisfatte annualmente entro il limite dell'apposito stanziamento disponibile in bilancio.
2. Le domande escluse per esaurimento dei fondi disponibili in bilancio sono riconsiderate d'ufficio nell'anno successivo e sono finanziate in via prioritaria.

### Art. 4

#### Motivi per i quali viene concessa l'anticipazione

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto viene concessa per i motivi di seguito elencati:
  - a) **spese sanitarie** per terapie ed interventi straordinari per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare. Nelle spese sanitarie rientrano quelle relative all'acquisto di autovettura adattata per portatori di handicap.  
E' ammessa anche la spesa per i ticket sanitari, le visite specialistiche e l'acquisto di occhiali da vista e lenti a contatto purché la singola fattura/ricevuta sia di importo superiore ad Euro 50,00;
  - b) **acquisto o costruzione dell'unico alloggio**, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare. La spesa è ammessa anche se il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare sono proprietari o assegnatari o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione o di uso di altro alloggio purché idoneo al fabbisogno della famiglia. Per valutare tale idoneità si

fa riferimento al successivo articolo 9. Si considera compreso nel concetto di acquisto anche l'assegnazione dell'alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa e il riscatto. E' ammessa anche la spesa per l'acquisto o la costruzione del solo garage o posto auto purché:

- il garage o posto auto sia di pertinenza o al servizio dell'abitazione destinata a residenza abituale del dipendente e dei componenti il suo nucleo familiare, e
- sia l'unico garage di proprietà del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare.

Non sono invece ammesse le spese per l'acquisto/costruzione delle sole altre pertinenze dell'alloggio quali cantine, terrazze, giardini, piazzali, ecc.;

- c) **lavori di ristrutturazione dell'unico alloggio**, destinato a residenza abituale per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare. La spesa è ammessa anche se il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare sono proprietari o assegnatari o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione di altro alloggio purché idoneo al fabbisogno della famiglia. Per valutare tale idoneità si fa riferimento al successivo articolo 9.

Sono esclusi i lavori di ristrutturazione delle pertinenze dell'alloggio (cantina, garage, terrazza, giardino, piazzale, ecc.);

- d) **estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui/prestiti (esclusi i prestiti Inpdap)** contratti per periodi di ammortamento non inferiori a 5 anni, sempre che il periodo di ammortamento sia, alla data della domanda, in corso da almeno 2 anni a decorrere dalla prima rata. Il mutuo/prestito deve essere intestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa al solo dipendente e/o al coniuge.

- e) **oneri di studio per i figli:**

studenti universitari e studenti di scuole secondarie superiori che, per compiere gli studi, risiedono o sono domiciliati in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

L'anticipazione spettante è pari ad Euro 5.000,00 annuali per gli studenti universitari ed Euro 3.000,00 annuali per gli studenti di scuole secondarie superiori per la durata legale del corso di studi. Dagli importi sopra indicati vanno detratti eventuali contributi (borse di studio, esonero tasse scolastiche, ecc.).

Gli oneri di studio possono riguardare un periodo non superiore alla durata legale di un solo corso di studi per ogni figlio (scuola secondaria superiore o università).

Sono ammesse anche le spese per corsi all'estero, e riferite esclusivamente a:

- studenti universitari o post universitari (Erasmus, Master, ecc.);
- studenti delle scuole secondarie superiori con un periodo di permanenza all'estero pari ad almeno un anno scolastico (Intercultura, ecc.), sempre se il corso è attinente al corso di studio legale;

L'anticipazione spettante per detti corsi all'estero è pari ad Euro 7.000,00 dai quali vanno detratti eventuali contributi/rimborsi.

Sono altresì ammesse le spese per la frequenza di Master in Italia, sempre che il figlio per tale frequenza risieda o sia domiciliato in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente. L'anticipazione spettante è pari ad Euro 7.000,00 dai quali vanno detratti eventuali contributi/rimborsi.

- f) **acquisto o costruzione dell'unico alloggio destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne.** Non è pertanto ammissibile la domanda per spese inerenti l'abitazione acquistata a titolo speculativo o di mero investimento, da abitare saltuariamente. Si considera compreso nel concetto di acquisto anche l'assegnazione dell'alloggio in cooperativa a proprietà divisa o indivisa e il riscatto;

g) **motivi di particolare gravità** connessi ai fabbisogni fondamentali della vita familiare e tali da pregiudicare la situazione economica del dipendente e dei componenti il proprio nucleo familiare in rapporto alla situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e del suo nucleo familiare;

h) **fruizione dei periodi di congedo** da parte del dipendente, di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (congedo parentale: sei mesi per la madre o sette mesi per il padre) e degli articoli 5 e 6 della legge 53/2000 (congedi per la formazione). L'anticipazione è concessa solo per periodi di congedo non inferiori a tre mesi per ogni figlio. L'ammontare dell'anticipazione è pari alla perdita di retribuzione fissa lorda calcolata all'inizio del periodo di aspettativa. La domanda non può essere presentata prima dell'inizio del periodo di congedo;

2. Le spese di cui al comma 1, lettere b), e c), del presente articolo (acquisto/costruzione/ristrutturazione casa per il dipendente) sono ammissibili, qualora:

- a) il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione o di uso di altro alloggio idoneo (nel caso di acquisto/costruzione del solo garage: di altro garage);
- b) l'alloggio sia destinato a residenza abituale per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare (nel caso di acquisto/costruzione del solo garage: il garage costituisca l'unica proprietà al servizio (o di pertinenza) dell'alloggio di residenza del nucleo familiare del dipendente);
- c) l'alloggio e/o il garage, sia intestato o cointestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone oltre che al dipendente e/o al coniuge, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del dipendente e/o del coniuge.

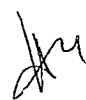
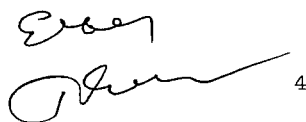
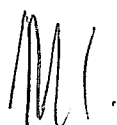
3. La spesa di cui al comma 1, lettera f) del presente articolo (acquisto/costruzione alloggio per il figlio maggiorenne) è ammissibile, qualora:

- a) il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio e/o i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione o di uso di altro alloggio idoneo;
- b) il dipendente e/o i componenti il proprio nucleo familiare non siano proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita, o usufruttuari, o con diritto di abitazione o di uso di più di un alloggio idoneo oltre a quello oggetto della domanda;
- c) l'alloggio sia destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio;
- d) l'alloggio sia intestato o cointestato al dipendente, al coniuge, o al figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del dipendente e/o del coniuge e/o del figlio.

Nel caso il dipendente o il figlio maggiorenne e/o i componenti i rispettivi nuclei familiari risultino proprietari di altri alloggi, la verifica dell'idoneità o meno di tali alloggi si riferisce al nucleo familiare del figlio maggiorenne.

4. La spesa per la quale si richiede l'anticipazione del trattamento di fine rapporto deve essere di importo non inferiore ad una mensilità, costituita dall'importo lordo degli emolumenti fissi e continuativi percepiti dal dipendente.

#### Art. 5 Definizione di nucleo familiare



1. Per nucleo familiare si intende la situazione dello stato famiglia risultante negli archivi anagrafici del comune di residenza. L'eventuale coniuge, non legalmente separato, si considera in ogni caso componente del nucleo familiare, anche se non convivente.
2. Nel caso di coloro che, inseriti in un nucleo familiare composto da più persone, intendano costituire un nucleo familiare a sé stante, la valutazione dei requisiti è riferita ai destinatari dell'alloggio oggetto della domanda.

## Art. 6

### Spese ammissibili

1. Sono ammissibili le spese già sostenute ma non anteriormente a tre anni dalla data di presentazione della domanda, le spese in corso di sostenimento e quelle ancora da sostenere.
2. Sono detratti dalla spesa i contributi a fondo perduto, i rimborsi e le agevolazioni concessi al dipendente o ai familiari da Enti Pubblici o da soggetti privati per il sostenimento della spesa oggetto della domanda (per esempio contributi in conto capitale, anticipazioni su T.F.R., rimborsi ASL/Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, borse o assegni di studio e simili, ecc.).
3. E' altresì dedotto dalla spesa per gli interventi di cui all'articolo 4, lettere b), c), e f) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio):
  - il valore di eventuali alloggi inidonei di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare. Nel caso di cui alla lettera f) (acquisto/costruzione casa per figlio maggiorenne), si detrae dalla spesa anche il valore di eventuali alloggi inidonei di proprietà esclusiva del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio.
  - Il valore di eventuali alloggi non di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare e, nel caso di cui all'articolo 4, lettera f) anche del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio, sempre che la rendita catastale complessiva delle quote di comproprietà superi i limiti previsti dall'articolo 5, comma 2, delle disposizioni attuative della L.P. 13 novembre 1992, n. 21 e s.m ( es. il limite alla data 31/7/2006 è di Euro 283,22).Il valore degli alloggi è calcolato sulla base di quello stabilito ai fini dell'applicazione dell'I.C.I..
4. Non si detrae:
  - il valore dell'alloggio in nuda proprietà purché l'appartamento sia abitato stabilmente dal titolare del diritto reale di godimento;
  - il valore dell'alloggio assegnato al coniuge in caso di separazione legale o divorzio purché questi vi abiti stabilmente.

## Art. 7

### Modalità e termini per la presentazione delle domande

1. Le domande di concessione dell'anticipazione del T.F.R., da redigersi su apposito modello, possono essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno e solo a intervento già iniziato. Le domande devono essere presentate alla competente struttura dell'Ente ovvero possono essere spedite, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure tramite fax qualora non debbano contenere documentazione in originale o copia autentica.
2. Alla domanda deve essere allegata la seguente documentazione:

#### a) per spese sanitarie:

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
- per le spese sostenute parzialmente: preventivo dettagliato rilasciato dagli specialisti, con l'indicazione delle cure da effettuare o delle spese da sostenere e fatture/ricevute

di acconto, in originale o copia autentica, per un importo non inferiore al 20% del preventivo.

In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fatture/ricevute, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);

- per le spese già sostenute: fatture/ricevute, in originale o copia autentica.

In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fattura/ricevuta, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente e/o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto, rimborsi e agevolazioni per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**b) per l'acquisto, la costruzione o la ristrutturazione dell'abitazione o acquisto/costruzione del solo garage o posto auto:**

- **nel caso di acquisto:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
- contratto preliminare di compravendita o atto notarile di compravendita, in originale o copia autentica dai quali risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile.

In sostituzione del contratto preliminare o dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto del contratto preliminare o dell'atto notarile di compravendita (parti contraenti, notaio e n° di repertorio nel caso dell'atto notarile, data e località di stipulazione del contratto, dati identificativi dell'immobile, costo, pagamenti effettuati,;

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

- **nel caso di assegnazione in cooperativa:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);

- **nel caso di assegnazione non ancora avvenuta:**

estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio prenotatario, l'individuazione dell'immobile, la spesa complessiva a carico del socio, l'entità di eventuali finanziamenti agevolati e l'acconto versato non inferiore al 20% del costo dell'immobile, oppure,

- **nel caso di assegnazione già avvenuta:**

- atto notarile di assegnazione, in originale o copia autentica, dal quale risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile. In sostituzione dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto dell'atto notarile di assegnazione (parti contraenti, notaio e n° di repertorio, data e località di stipulazione dell'atto, dati identificativi dell'immobile, costo e pagamenti effettuati, oppure,
- estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio assegnatario, la data dell'assegnazione, l'individuazione dell'immobile, il costo, i pagamenti effettuati pari almeno al 20% del costo dell'immobile e l'entità di eventuali finanziamenti agevolati;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma

- 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;
  - **nel caso di riscatto di alloggi:**
    - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
    - nel caso di riscatto non ancora avvenuto:
      - dichiarazione dell'istituto alienante (esempio ITEA) attestante l'impegno al riscatto dell'alloggio, il costo del riscatto, le modalità di pagamento e l'acconto versato non inferiore, in caso di riscatto rateale, all'importo della prima rata risultante dal piano di ammortamento dell'istituto alienante e, in caso di riscatto con pagamento in un'unica soluzione, non inferiore al 20% del costo dell'immobile, oppure,
    - nel caso di riscatto già avvenuto:
      - atto notarile di compravendita, in originale o copia autentica, dal quale risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile. In sostituzione dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto dell'atto notarile (parti contraenti, notaio e n° di repertorio, data e località di stipulazione dell'atto, dati identificativi dell'immobile, costo e pagamenti effettuati);
    - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
    - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;
  - **nel caso di costruzione o di ristrutturazione:**
    - dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
    - concessione ad edificare o diversa documentazione prevista dalla vigente legislazione (autorizzazione comunale, asseverazione del tecnico, ecc.), in originale o copia autentica. In sostituzione della concessione o della diversa documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto della concessione o della diversa documentazione (Comune, destinatario, n° e data, oggetto, validità, ecc.);
    - a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione: documentazione comprovante la proprietà dell'alloggio o del terreno, in originale o copia autentica. In sostituzione di tale documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante, a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione, la proprietà dell'alloggio da ristrutturare o la proprietà del terreno con i relativi dati identificativi (ubicazione, p.ed. ecc.);
    - nel caso di costruzione o ristrutturazione già iniziata ma non ancora conclusa:
      - computo metrico estimativo redatto da professionista iscritto agli albi professionali o dettagliato preventivo di spesa emesso da imprese o ditte;
      - fatture in originale o copia autentica per un importo non inferiore al 20% del computo o del preventivo. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto delle fatture (n° e data fatture, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
    - nel caso di costruzione o ristrutturazione conclusa:

- fatture in originale o copia autentica. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto delle fatture (n° e data fattura, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2 o, a seconda del caso, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi inidonei di cui all'articolo 6, comma 3, con le relative rendite catastali;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**c) per estinzione o riduzione di mutui/prestiti:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
- nel caso di mutuo/prestito non ancora estinto o ridotto: dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, ecc.) e l'ammontare del debito residuo o,
- nel caso di mutuo/prestito già estinto o ridotto: dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, ecc.), l'importo versato per l'estinzione o la riduzione del mutuo/prestito e la data dell'estinzione/riduzione;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**d) per oneri di studio dei figli:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
- certificato di iscrizione al corso di studi del figlio e contratto di affitto registrato all'Agenzia delle Entrate o ricevuta del convitto intestati o cointestati al dipendente o al coniuge o al figlio, in originale o copia autentica, comprovanti la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.  
In sostituzione di detta documentazione, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante:
  - la data di iscrizione al corso di studi del figlio, la tipologia del corso, la durata legale e la località di frequenza della scuola secondaria superiore o dell'università, ecc.;
  - il contenuto della documentazione comprovante la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del dipendente (durata del contratto di affitto e data della sua registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, data e luogo della stipula, nomi dei contraenti, dati identificativi dell'alloggio, importo dell'affitto, , ecc., oppure nome e indirizzo del convitto, n° e data delle ricevute, importo, ecc.);
- per i corsi all'estero: documentazione, in originale o copia autentica, comprovante la tipologia del corso, l'iscrizione al corso, la relativa durata e la spesa in corso di sostenimento o sostenuta. In sostituzione di detta documentazione, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante il contenuto della documentazione comprovante la tipologia del corso, l'iscrizione al corso, la relativa durata e la spesa in corso di sostenimento o sostenuta;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**e) motivi di particolare gravità:**

- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);



- documentazione, in originale o copia autentica, comprovante la grave situazione economica. In sostituzione della documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 6 della domanda) attestante le motivazioni che hanno causato la grave situazione economica e la relativa documentazione di spesa;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o dell'atto di notorietà attestante la situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e dei componenti la sua famiglia;
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

**f) fruizione dei periodi di congedo:**

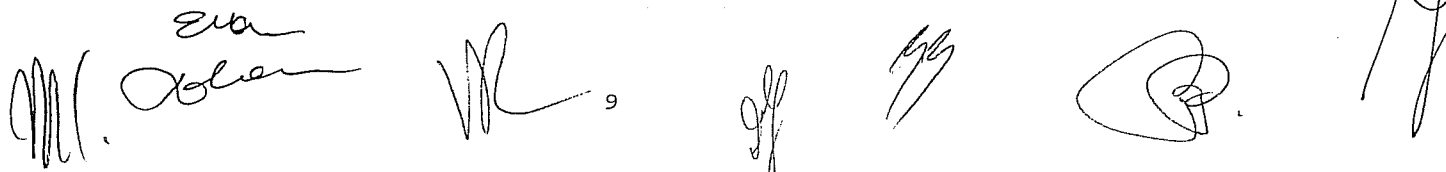
- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia (punto 5 della domanda);
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (punto 9 della domanda) attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso;

3. Il provvedimento di concessione dell'anticipazione deve essere adottato entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, salvo i casi di cui all'articolo 3, comma 2.

**Art. 8**

**Erogazione dell'anticipazione e controlli campione.**

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene di norma con un unico versamento a saldo. Per gli oneri di studio il pagamento può avvenire anche in due rate a seconda del tipo di studi e dei tempi di sostenimento della spesa.
2. L'Azienda effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà rilasciate nonché sull'effettivo sostenimento della spesa almeno fino a concorrenza dell'importo lordo concesso. Per gli oneri di studio, il sostenimento della spesa è documentato unicamente dai certificati di iscrizione al corso di studi e dalla documentazione comprovante l'effettiva permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.
3. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà, il dipendente decade dai benefici conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera (art. 75 del Testo Unico sulla documentazione amministrativa - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).
4. Qualora, a seguito del controllo, la spesa non risulti documentata, sarà disposta la revoca dell'anticipazione e il recupero della somma lorda corrisposta, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente. Qualora la spesa risulti solo parzialmente documentata, sarà disposta la rideterminazione dell'anticipazione e il recupero della somma lorda non documentata, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente.
5. Le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi, nei casi previsti dalla legge, sono puniti dal codice penale e dalle leggi speciali in materia (art. 76 del Testo Unico sulla documentazione amministrativa - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).

*Eva*  


#### Art. 9

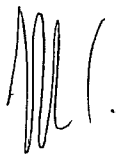
##### Criteri per la valutazione dell'idoneità di eventuali altri alloggi

1. Ai fini di verificare l'idoneità di eventuali altri alloggi di cui il dipendente o i familiari sono proprietari, o assegnatari, o locatari con patto di futura vendita o usufruttuari o con diritto di abitazione o di uso, si applicano i criteri di cui all'articolo 5, comma 1, escluso ultimo paragrafo, delle disposizioni attuative della L.P. 13 novembre 1992, n. 21 e s.m. concernente la disciplina degli interventi provinciali in materia di edilizia abitativa agevolata.
2. Il rilascio di una concessione ad edificare per la realizzazione di altro alloggio diverso da quello oggetto della richiesta, equivale ad un alloggio idoneo.
3. L'alloggio è comunque considerato inidoneo qualora:
  - a) sia assegnato in uso al coniuge a seguito di separazione legale/divorzio, purché lo stesso vi abiti stabilmente;
  - b) non sia di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare o, nel caso di domanda per l'acquisto dell'alloggio per il figlio maggiorenne, non sia di proprietà esclusiva del figlio maggiorenne e/o dei componenti il suo nucleo familiare. Se però le quote di comproprietà di più alloggi portano, di fatto, alla proprietà di un intero alloggio, queste comproprietà si considerano al pari di una proprietà esclusiva (esempio comproprietà con la sorella di due alloggi idonei);
  - c) sia gravato da diritti reali di godimento sempre che i titolari dei diritti occupino stabilmente l'alloggio.

#### Art. 10

##### Norme transitorie

1. Il presente accordo si applica alle domande presentate a decorrere dall'1 gennaio 2008. Per le domande presentate sino 31 dicembre 2007 si applicano le disposizioni previste dal precedente accordo relativo al contratto 2002-2005.



Sironi  
F. Bolla  
W. C. R.

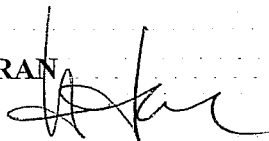


NOTA CONGIUNTA APRAN – OOSS

A conclusione della sessione negoziale di data odierna, le parti concordano sul contenuto dei testi esaminati e si impegnano a ritrovarsi mercoledì 16, ore 9,30, per definire il testo dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCPL 2006-2009 Comparto Sanità.

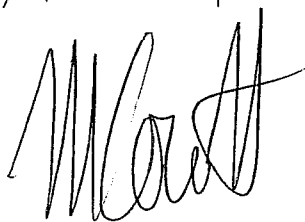
Trento, 9 maggio 2007

APRAN

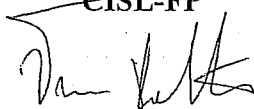


CGIL – F.P.

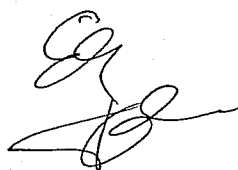
delusione  
della soluzione  
non prevista  
per l'area dei  
tecnici della  
prevenzione



CISL-FP



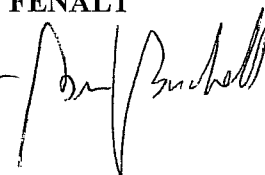
UIL FPL



NURSING UP



FENALT





Trento 38100  
via Matteotti, 20/1  
tel. 0461/376130  
fax 0461/376132  
URL: [www.uilsantn.it](http://www.uilsantn.it)  
E-mail: [ettore.tabarelli@uilsantn.it](mailto:ettore.tabarelli@uilsantn.it)

UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI  
SETTORE SANITA'

Trento 16 Maggio 2007

Prot. na/01-as

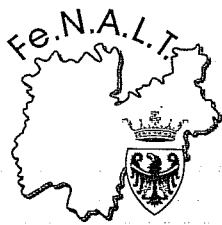
***Dichiarazione a verbale da allegare  
al CCPL 2006/2009 quadriennio giuridico e 2006/2007 biennio economico  
del personale del comparto sanità***

La scrivente O.S. UIL FPL sanità dichiara di non condividere, al comma 2 dell'art. 112, la frase "...caposala - **anche per l'esercizio delle proprie funzioni** - ...." poichè contrastante con le finalità legislative e con quanto stabilito dallo stesso comma 1 e 2 "...carenza assistenziale ..." e "...assistenza diretta al paziente..." dello stesso articolo.

E' tuttavia necessario che la Giunta Provinciale col prossimo biennio economico 2008/2009 si attivi da subito per reperire ulteriori nuove risorse da destinare prioritariamente ad incrementare le odierne indennità di chi fa turni (notte e domeniche, ecc.), e per estendere l'indennità di terapia intensiva ad altro personale (118, pronto soccorso, sale parto, ecc..) da oggi, su nostra insistenza, premiate con progetto aziendale 2008.

Così dicasi della produttività budget di reparto, di cui si chiede uno stanziamento ulteriore per il biennio 2008/2009 in quanto rimane ancora un fattore di forte discriminazione il trattamento di produttività tra il personale medico (media 1.000,00 euro mensili) ed il restante personale.

Segretario Prov.le UIL FPL sanità  
Ettore Tabarelli



# Fe.N.A.L.T.

Nuova Federazione Autonoma Lavoratori del Trentino  
aderente alla Confederazione U.S.A.E. (Unione Sindacati Autonomi Europei)



Via Brennero n. 157/7 TRENTO

☎ 0461 40.21.41 – fax 0461 82.24.30

e-mail: [segreteria@fenalt.it](mailto:segreteria@fenalt.it)

<http://www.fenalt.it>

## NOTA A VERBALE

La Fenalt, sottoscrivendo il presente CCPL 2006-2009 del Comparto sanità, riconosce all'APRAN il merito di aver accolto molte delle sue richieste pur rimanendo aperte alcune questioni che si auspica possano essere affrontate positivamente nella prossima tornata contrattuale. Per quanto riguarda la valutazione è stata importante l'introduzione di un rappresentante dei lavoratori in seno all'Organismo Collegiale così come richiesto dalla Fenalt. Tuttavia, rimane insoluto il problema della valutazione sulla scheda che dovrebbe omogeneizzarsi con giudizio POSITIVO/NEGATIVO per tutte le Categorie.

Il Segretario Generale  
Bruno Boschetti



**NOTA A VERBALE**

La serietà della questione della prevenzione e sicurezza a fronte del dramma degli infortuni e morti sul lavoro, imporrebbe scelte tecnico-organizzative appropriate con idonei strumenti/istituti contrattuali e scelte di potenziamento del servizio di prevenzione.

Le direttive specifiche delle "distinte clausole contrattuali" per le funzioni della prevenzione, emanate dalla Giunta Provinciale con la Delibera n. 1937 dd. 15/09/2006 sono state disattese, peggio ancora strumentalizzate, e quindi si denuncia la mancanza di previsioni contrattuali atte al miglioramento delle attività di prevenzione rischi da lavoro.

Il Segretario Generale FP CGIL

Mirko Carotta

Trento, 16 maggio 2007



Sindacato Nazionale Professionisti Sanitari della Funzione Infermieristica

Via Cristoforo Colombo, 193 - Roma, 00147

TeleFax 06 5123395 Numero Verde : 800 95 95 29

Indirizzi internet: [www.nursingup.it](http://www.nursingup.it) (con accesso ai siti regionali)

E/Mail [nurser@tin.it](mailto:nurser@tin.it) - [nursingup@libero.it](mailto:nursingup@libero.it)

**COORDINAMENTO RSA TRENTO – Via al Torrione 11 – Trento tel. 0461//260257 fax 0461/221448**  
**cell.348/4080906 <http://www.nursingup.tn.it> - [segreteria@nursingup.tn.it](mailto:segreteria@nursingup.tn.it)**

Trento, 16 maggio 2007

#### NOTA A VERBALE C.C.P.L. 2006/2009

Il Sindacato Nursing up in data odierna sigla il Contratto Provinciale della sanità trentina conscio della grande importanza per il personale sanitario dell'attuazione per la prima volta delle distinte disposizioni come previsto dalla L. n.7 del 1997 e del recepimento della L. n.43 del 1 febbraio 2006. Tuttavia, pur notando l'inizio di un percorso volto alla valorizzazione del personale sanitario questa organizzazione si trova in disaccordo con la formulazione dei seguenti articoli:

- Art 18 e 19 riguardanti l'istituto del part-time riteniamo che la formulazione così espressa sia in contrasto con la L. 61 del 2000
- Art. 31 Tutela materno infantile. Nel presente articolo non vengono concesse al dipendente della sanità pari opportunità rispetto al dipendente degli enti locali, venendo di fatto a mancare la tanto auspicata "omogeneizzazione" tra i due contratti pubblici provinciali, in particolare la frazionabilità degli ultimi 4 mesi del congedo parentale nel contratto sanità prevede vincoli peggiorativi rispetto al contratto enti locali ed anche l'aspettativa parentale non retribuita di un anno può essere concessa solo in assenza di gravi necessità di servizio. Tale dicitura renderà di fatto non esigibile l'istituto visto la pesante situazione di carenza di professionisti sanitari. Infine riteniamo il comma 10 e la modalità di calcolo delle giornate di aspettativa in esso contenuta peggiorativa della Norma Contrattuale vigente
- Art 109 Formazione e.c.m. La legge 43/29006 prevede che la formazione ecm dei professionisti sanitari del comparto si svolga con modalità identiche a quella dei dirigenti medici, pertanto non condividiamo il fatto che per i professionisti sanitari

non sia stato previsto in orario di servizio un apposito monte ore settimanale dedicato all'aggiornamento professionale, in analogia al contratto dei medici

Alla luce di quanto evidenziato, Nursing up si riserva di tutelare i propri iscritti che verranno danneggiati da tale normativa nelle sedi più opportune.

Consigliere Regionale Trentino Alto-Adige  
Nursing up

Paolo Panebianco

