

AGENZIA PROVINCIALE
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 197 di data 13 febbraio 2026, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo per il personale del comparto Sanità - area delle categorie per una prima revisione degli istituti giuridici e per incrementi della retribuzione accessoria relativi al triennio contrattuale 2025-2027 - e della certificazione positiva della Sezione di controllo della Corte dei conti di Trento, il giorno 6 marzo 2026, le parti rappresentate:

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

dott. Mauro Zanella , in qualità di Presidente	firmato
---	---------

per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

C.G.I.L. F.P.	firmato
----------------------	---------

C.I.S.L. F.P.	firmato
----------------------	---------

U.I.L. FPL – Sanità	firmato
----------------------------	---------

Fe.N.A.L.T.	firmato
--------------------	---------

NURSING UP	firmato
-------------------	---------

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'accordo per il personale del comparto Sanità - area delle categorie per una prima revisione degli istituti giuridici e per incrementi della retribuzione accessoria relativi al triennio contrattuale 2025-2027.

ACCORDO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' - AREA DELLE CATEGORIE PER UNA PRIMA REVISIONE DEGLI ISTITUTI GIURIDICI E PER INCREMENTI DELLA RETRIBUZIONE ACCESSORIA RELATIVI AL TRIENNIO CONTRATTUALE 2025-2027.

**PARTE PRIMA
TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

Premesse

Nel comparto del Servizio Sanitario Provinciale il presente contratto si caratterizza quale contratto collettivo provinciale avente le caratteristiche di contratto originario. Il presente contratto non intende determinare condizioni di minor favore dal punto di vista normativo e/o economico rispetto alla contrattazione nazionale.

**Art. 1
Campo di applicazione**

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. Per quanto non innovato dal presente contratto continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui ai CCPL e accordi negoziali vigenti.
2. A detto personale si applicano le disposizioni e i codici allegati al presente contratto di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.
3. Il presente contratto ha inoltre la finalità di:
 - a. disciplinare gli istituti relativi alla flessibilità del rapporto di lavoro;
 - b. 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;
 - c. modificare la disciplina vigente in considerazione dei mutamenti legislativi intervenuti.
4. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intendono il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, il responsabile di struttura semplice dipartimentale o distrettuale e il responsabile di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall'ordinamento aziendale, adottato nel rispetto della normativa provinciale di organizzazione. Per unità operative 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 articolazioni strutturali di direzioni centrali, ospedali e distretti che presiedono ad attività interne. Con il termine "Azienda" si intende l'Azienda provinciale per i servizi sanitari.
5. Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 502 del 1992". Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come D.Lgs. n. 151 del 2001. 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 alla legge provinciale 23 luglio 2010, n. 16.

Art. 2

Durata e decorrenza

1. Il presente CCPL concerne il triennio 1.1.2025-31.12.2027 per la parte giuridica ed economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il presente contratto è pubblicato nel sito web dell’Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale.
2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, o con PEC, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. 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.
4. A decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del presente CCPL, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta, previo accordo sindacale, entro i limiti previsti dalla legge provinciale di stabilità in sede di definizione delle risorse contrattuali, un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale. L’importo di tale anticipazione è pari al 30% della previsione Istat dell’inflazione, misurata dall’indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l’erogazione della anticipazione di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 59 e 60 della legge provinciale n. 7/1997.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle controparti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la Provincia, l'A.P.Ra.N., l'Azienda e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso è definito in modo coerente con l'obiettivo volto al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio sanitario pubblico a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - ci si prefigge il miglioramento della qualità di vita negli ambienti di lavoro.
3. I predetti obiettivi comportano la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) *la contrattazione collettiva provinciale*, che si svolge a livello di comparto per le materie ad essa riservate dalla legge;
 - b) *la contrattazione decentrata*, che si svolge in Azienda sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto collettivo;
 - c) *la partecipazione*, che si articola negli istituti della informazione, della concertazione e del confronto:
 - c1) *l'informazione*, quando prevista dalla legge o dal presente contratto, viene fornita dall'Azienda ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, completezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti di cui all'art. 6 al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita per iscritto, in via preventiva nei casi indicati nel successivo art. 7. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse,
 - c2) *la concertazione* si svolge sulle materie previste dal presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni secondo le procedure indicate nell'art. 7,
 - c3) *il confronto* si svolge sulle materie che non sono già oggetto di contrattazione decentrata o di concertazione secondo le procedure indicate nell'art. 7;
 - d) *l'interpretazione autentica* dei contratti collettivi e del contratto decentrato.
4. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza nel rispetto della riservatezza dei dati personali.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 "Obiettivi e strumenti" del CCPL 8.8.2000.

Art. 4
Livelli di contrattazione:
materie e limiti

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
 - a. il contratto collettivo provinciale, di natura originaria.
 - b. il contratto decentrato a livello di Azienda.

2. Il contratto collettivo provinciale stipulato tra Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (indicata con "Agenzia") e le OO.SS. verte, fra l'altro, sulle seguenti materie:
 - a) sistemi di incentivazione della produttività collettiva e individuale, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative, con particolare riguardo a:
 - definizione di criteri volti a indirizzare gli elementi di valutazione delle incentivazioni tra un massimo e un minimo,
 - definizione delle risorse da destinare all'attuazione di progetti nell'ambito delle risorse complessive destinate alla produttività,
 - criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione,
 - verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 5 del presente contratto;
 - b) criteri generali per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;
 - c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
 - d) criteri generali per la gestione e miglioramento del "welfare" aziendale;
 - e) linee di indirizzo e criteri per le garanzie ed il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro, nonché l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f) criteri generali di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
 - g) criteri generali e modalità di applicazione della normativa sul part-time;
 - h) modalità di costituzione di organismi partecipativi;
 - i) criteri di ripartizione delle risorse derivanti da economie di gestione, trasformazione di istituti o spese accessorie o da finanziamenti aggiuntivi;
 - l) criteri generali sul rapporto di lavoro, sulla durata del rapporto di lavoro e sulla sua distribuzione;
 - m) il sistema di classificazione del personale;
 - n) indirizzi in merito alle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria;
 - o) criteri per la progressione economica orizzontale;
 - p) linee di indirizzo generali per age management.

3. La contrattazione decentrata a livello di Azienda ha luogo sulle seguenti materie:
 - a) criteri per la ripartizione delle risorse relative ai sistemi incentivanti;
 - b) individuazione, modalità e criteri generali di specifici progetti di produttività a valenza aziendale e direzionale;
 - c) criteri generali per le attività di supporto alla libera professione e POA in regime libero professionale;
 - d) 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;
 - e) criteri generali di definizione dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) attuazione delle normative contrattuali in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro;
 - g) modalità attuative del lavoro agile;
 - h) conseguenze operative derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;

- i) criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario;
- l) determinazione dei contingenti per la garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero;
- m) applicazione dei criteri connessi alla normativa sul part-time;
- n) i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 27 "Orario di lavoro".

4. La contrattazione decentrata riguarda, altresì, i criteri generali per l'attuazione delle procedure di selezione per i passaggi all'interno di ciascuna categoria.

5. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione decentrata sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi di miglioramento della produttività, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

6. I contratti decentrati a livello di Azienda si svolgono sulle materie stabilite dal presente articolo, devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto. Le clausole difformi sono inefficaci e non possono essere applicate.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 "Livelli di contrattazione: materie e limiti" del CCPL 8.8.2000 come modificato dall'art. 3 del CCPL 11.6.2007.

Art. 5

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato

1. I contratti decentrati hanno durata triennale 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.

2. L'Azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art. 4, commi 3 e 4, entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 6, comma 1, punto B), per l'avvio del negoziato. Il negoziato prenderà avvio entro 30 giorni dalla nomina della delegazione di parte pubblica.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 5 giorni.

4. Il contratto decentrato si attua entro sessanta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, fatto salvo specifici istituti di particolare complessità che saranno oggetto di informativa. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. L'accordo decentrato, che può di comune accordo essere modificato prima della scadenza del contratto provinciale, proroga la sua efficacia sino alla stipulazione di successivi contratti decentrati, salvo diversa previsione di un successivo accordo.

5. L'Azienda è tenuta a trasmettere all'A.P.Ra.N. il contratto decentrato entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 "Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato" del CCPL 8.8.2000 e s.m..

Art. 6

Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione

1. La delegazione trattante è costituita come segue:

A) per la contrattazione da svolgersi a livello di comparto:

1) per la parte pubblica:

- dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE (A.P.Ra.N.);

2) per le Organizzazioni sindacali:

- da non più di tre componenti per ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori; sono considerate rappresentative quelle a cui risultino iscritti almeno il 5% del totale dei dipendenti che hanno rilasciato la propria delega alle OO.SS. con riferimento a ciascuna area di contrattazione ovvero, qualora costituite, quelle che abbiano riportato almeno il 5% dei voti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie;

B) per la contrattazione decentrata a livello di Azienda:

1) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato, integrata da un numero minimo di tre dirigenti dell'Azienda;

2) per le Organizzazioni sindacali:

- dalle R.S.U;

- da non più di tre componenti per ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori.

2. Ai fini della misurazione del dato associativo non sono prese in considerazione le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedono ai lavoratori un contributo economico inferiore alla metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 "Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione" del CCPL 8.8.2000.

CAPO II INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 7 Informazione, concertazione e 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, della concertazione e del 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 aziendale e la gestione complessiva delle risorse umane compresa l'eventuale disponibilità aggiuntiva di risorse dei diversi fondi e istituti contrattuali.

L'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati, documenti ed elementi conoscitivi da parte dell'Azienda ai soggetti sindacali nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione. L'informazione è assicurata anche attraverso la pubblicazione di documenti (quali ad es. circolari applicative di istituti disciplinati dai contratti e dalle leggi) in una bacheca elettronica a cui possono accedere le Organizzazioni sindacali rappresentative.

Nel caso di materie per le quali il presente CCPL prevede la contrattazione decentrata o la concertazione o 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 lettera 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;
- criteri generali di conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative, funzioni specialistiche ed esperte e loro valutazione periodica;
- sistemi di valutazione permanente.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 15 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; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) CONFRONTO

Su materie che non sono già oggetto di contrattazione decentrata o di concertazione, ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa può chiedere l'attivazione del tavolo di confronto. Entro 30 giorni l'Azienda attiva il confronto richiesto.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 "*Informazione, concertazione, confronto*" del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 5 del CCPL 11.6.2007.

Art. 8 Comitato Unico di Garanzia

1. Presso l'Azienda è istituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'articolo 21 della Legge 183/2010, delle direttive in materia emanate dall'Unione Europea (n. 2024/1499 e n. 2024/1500) e della normativa provinciale in materia per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e convinzioni personali, alla lingua, all'orientamento politico e sindacale;
- b. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto al fenomeno del mobbing e di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

2. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative sulla base delle disposizioni vigenti e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

3. Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'Azienda con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

4. Il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Azienda e con le figure che si occupano delle medesime tematiche all'interno dell'Amministrazione (Consigliera di fiducia). L'Azienda individua le risorse umane e strumentali idonee a garantire il perseguimento da parte del Comitato Unico di Garanzia delle finalità previste dalla legge.

5. L'Azienda fornisce al Comitato Unico di Garanzia tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

6. Il Comitato Unico di Garanzia redige annualmente una relazione sull'attività svolta riguardante la situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione deve essere trasmessa ai vertici amministrativi dell'ente e all'Assessorato competente in materia di salute.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 "*Comitato per le pari opportunità*" del CCPL 8.8.2000.

CAPO III DIRITTI SINDACALI

Art. 9 Diritti di associazione e di attività sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 "*Diritti di associazione e di attività sindacali*" del CCPL 8.8.2000.

Art. 10 Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, in assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Azienda, anche esterni all'Ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalle OO.SS. rappresentative o dalle R.S.U..

3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalità telematica.

4. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Azienda con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

5. Il/la dipendente segnala, con le modalità di rilevazione stabilite dall'Azienda, la partecipazione all'assemblea sindacale.

6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. Le assemblee possono svolgersi al di fuori dell'orario di servizio, con recupero delle ore utilizzate.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 "*Diritto di assemblea*" del CCPL 8.8.2000.

Art. 11

Diritto di affissione

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative e le R.S.U. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi, anche telematici, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle articolazioni aziendali, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 "*Diritto di affissione*" del CCPL 8.8.2000.

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 oltre ad altre attrezzature secondo modalità da concordare con l'Azienda. Gli oneri derivanti dall'utilizzo delle suddette attrezzature sono a carico dei soggetti sindacali.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 12 "*Locali*" del CCPL 8.8.2000.

Art. 13

Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Con apposito accordo verranno ridefinite le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Per l'elezione delle R.S.U. l'Azienda fornisce gli elenchi dei dipendenti e favorisce la gestione delle operazioni elettorali mettendo a disposizione delle OO.SS. le strutture logistiche necessarie. Nelle more della definizione di apposito accordo provinciale che ridefinisca le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie continua ad applicarsi la disciplina vigente in materia;
- b) le rappresentanze sindacali firmatarie del CCPL.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 "*Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro*" del CCPL 8.8.2000.

Art. 14

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

1. La materia della titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali è regolata dall'A.C.P.Q. sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003 e successive modifiche.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 "*Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali*" del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 8 CCPL 11.6.2007.

Art. 15

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dipendente all'Azienda e all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'Azienda, anche tramite pec.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Azienda.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Azienda e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Azienda.
4. Le trattenute devono essere operate dall'Azienda sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Azienda stessa.
5. In caso di pluralità di deleghe, il dipendente deve esplicitare l'opzione, ferme restando le trattenute a favore delle OO.SS., per la sigla sindacale da cui intende farsi rappresentare. Qualora non abbia proceduto all'opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna OO.SS..
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 15 "Contributi sindacali" del CCPL 8.8.2000.

Art. 16

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) del CCPL 11.6.2007.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 "Astensione dal lavoro" del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 9 CCPL 11.6.2007.

Art. 17
Patronato sindacale

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato ammesso alle trattative ai sensi dell'art. 55 della legge provinciale n. 7/1997 o dall'istituto di patronato sindacale di riferimento della sigla rappresentativa, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 *bis* "Patronato sindacale" del CCPL 8.8.2000 e s.m., come introdotto dall'art. 10 CCPL 11.6.2007.

Art. 18
Interpretazione autentica dei contratti

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto collettivo, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Ai fini di cui al comma 1 la parte contraente che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata e/o pec. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi di interpretazione. Entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta, l'A.P.Ra.N. convoca le parti firmatarie del contratto collettivo per verificare la sussistenza del dubbio interpretativo e la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica della clausola.
3. L'Agenzia, anche su richiesta dell'Azienda o delle OO.SS., procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.
4. L'eventuale accordo stipulato con le stesse procedure del contratto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto decentrato. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 "Interpretazione autentica dei contratti" del CCPL 8.8.2000.

CAPO IV
TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19
Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 "Clausole di raffreddamento" del CCPL 8.8.2000.

PARTE SECONDA
TITOLO I
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 20
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a. l'identità delle parti;
 - b. il luogo di lavoro: sede iniziale e struttura di assegnazione dell'attività lavorativa;
 - c. la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - d. tipologia e durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, indicando nel qual caso il termine finale;
 - e. la durata del periodo di prova;
 - f. qualifica/area, profilo professionale e categoria di inquadramento attribuita al lavoratore;
 - g. la retribuzione fondamentale;
 - h. l'orario di lavoro;
 - i. attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni;
 - j. gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. L'Azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, acquisisce la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano l'accesso al rapporto di lavoro indicata nel bando di concorso o selezione, chiedendo all'interessato soltanto i riferimenti necessari per la ricerca dei documenti. Qualora l'Azienda debba invitare il destinatario, anche in via telematica, ad integrare tale documentazione, gli assegna un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario deve prendere servizio e, sotto la sua responsabilità, dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario deve essere presentata la dichiarazione di opzione per l'Azienda provinciale per i servizi sanitari, fatto salvo quanto previsto dall'art. 21 (Periodo di prova), comma 14.
5. Qualora la documentazione di cui al comma 4 non venga presentata nel termine previsto, l'Azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto. Qualora il dipendente non assuma servizio improrogabilmente entro 30 giorni dalla data stabilita, salvo giustificato motivo del medesimo (es. particolari condizioni familiari e/o di salute) e nei casi previsti dalla legge, il rapporto di lavoro si intende come non instaurato.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 "Il contratto individuale di lavoro" del CCPL 8.8.2000.

Art. 21

Periodo di prova

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. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui i dipendenti fruiscono di ferie o permessi giornalieri non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCPL. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi (elevato a 12 mesi per le gravi patologie), decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 59 del CCPL 8.8.2000 e s.m..
4. Il periodo di prova è altresì sospeso in caso di assenza per maternità e negli altri casi previsti dalla legge.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi dei precedenti commi, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui ai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda, disciplinato dall'art. 2096 c.c., deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati incluse le ferie maturate nel periodo di prova e non fruite.
10. Il dipendente con il quale venga instaurato un nuovo rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico/selezione, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato nell'area, profilo professionale, fascia economica ed eventuale assegno *ad personam* in godimento presso l'Azienda.
11. La disciplina del comma 10 si applica altresì in caso di rinuncia del dipendente nel periodo di prova. Lo stesso è reintegrato nella sede di originaria appartenenza.
12. Durante il periodo di prova, l'Azienda può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'Azienda, ferma restando la sua utilizzazione in attribuzioni proprie del profilo e, ove previsto, del mestiere/professione di appartenenza.

13. A richiesta del dipendente, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende o enti pubblici che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina.

14. 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.

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 "Periodo di prova" del CCPL 8.8.2000 come modificato dall'art. 18 del CCPL 11.6.2007.

Art. 22 **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, per una sola volta entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso. Il personale riammesso entro i cinque anni dalla cessazione è soggetto a un periodo di prova pari alla metà di quello previsto per l'assunzione in servizio.

2. L'Azienda si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta. In caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria/area, fascia retributiva (eventuale assegno *ad personam*) e profilo rivestiti al momento delle 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 nel piano triennale dei fabbisogni dell'Azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti per l'assunzione da parte del richiedente nonché agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 "Ricostituzione del rapporto di lavoro" del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 19 CCPL 11.6.2007.

CAPO II **PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO**

Art. 23 **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. L'Azienda può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati, nel rispetto di quanto di seguito previsto.

2. La trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta motivata dei dipendenti interessati, può avvenire:

- A. con trasformazione definitiva (part time definitivo), esclusivamente nei seguenti casi:
- a. a favore di dipendenti con disabilità grave o che si trovano in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica che attesti un'invalidità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 senza revisione,
 - b. per un periodo antecedente al collocamento a riposo d'ufficio non superiore a 5 anni,
 - c. con rapporto di lavoro al 50% per lo svolgimento di una seconda professione. L'Azienda può negare la domanda, con atto motivato, nel caso in cui l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa;
- B. con trasformazione temporanea (part time temporaneo). La trasformazione temporanea può avvenire:
- a. con concessione diretta a favore di dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dai commi 3 e 7 dell'art. 8 del d.lgs. 81/2015. Le domande sono presentate senza limiti temporali e l'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni,
 - b. con concessione in relazione all'utile collocamento in specifica graduatoria, nel limite di una percentuale del 15% calcolata con riferimento alla dotazione organica effettiva di ciascun profilo professionale rilevato al 31 dicembre di ogni anno ed oggetto di informazione alle OO.SS., nei casi elencati di seguito, il cui ordine di elencazione costituisce anche ordine di priorità, fatta salva la facoltà del contratto decentrato di modificare tale ordine di priorità per le voci di cui ai punti b3, b4, b5:

b1.	dipendenti che si trovano nella situazione di cui al comma 4 dell'art. 8 del d.lgs. 81/2015 (patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita),
b2.	dipendenti che si trovano nella condizione di cui al comma 5 dell'art. 8 del d.lgs. 81/2015 (figlio convivente di età non superiore a tredici anni o figlio convivente portatore di condizione di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della l. 104/1992)
b3.	dipendenti con disabilità certificata o in particolari condizioni psicofisiche,
b4.	necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti o soggetti ad altre dipendenze certificate,
b5.	altre motivazioni o necessità familiari/personali, meglio precisate in sede di contrattazione decentrata.

Le richieste di part time di cui al punto b. sono presentate secondo la tempistica definita dall'Azienda, previa informativa alle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il part time temporaneo ha durata di due anni. Nel corso del biennio, l'attribuzione avviene come segue:

- con decorrenza 1° gennaio del primo anno del biennio;
- con eventuale successiva decorrenza nel corso del biennio nel caso risultassero posti disponibili. La durata del part time avrà comunque termine al biennio originario.

In sede di contrattazione decentrata, la percentuale di cui al punto b. è distribuita tra i profili di ciascuna categoria/area, tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi, nonché dell'afferenza dei profili alle Direzioni aziendali. Nella medesima sede una quota della percentuale di cui al punto b. può essere riservata alle trasformazioni dell'orario di lavoro a tempo parziale per particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari.

Con contrattazione decentrata sono inoltre definiti gli specifici criteri per la formazione delle graduatorie e lo scorrimento delle stesse, nel rispetto delle precedenzae indicate ai punti sopraelencati.

Le trasformazioni temporanee di cui al presente punto b., ad esclusione di quelle del punto b1. e del punto b2. (limitatamente al caso di figlio convivente portatore di condizione di disabilità), possono comunque essere motivatamente negate nei seguenti casi:

1. sia stato già raggiunto il limite di cui al punto b;
2. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

3. A livello complessivo, le trasformazioni di lavoro a tempo parziale definitivo e temporaneo (ad esclusione di quelle previste dalla lettera A, punto a., e dalla lettera B, punto a. e punto b.1) attive non possono in ogni caso superare la quota complessiva del 25%. In sede decentrata sono individuate le modalità per l'eventuale attribuzione di ulteriori quote di part-time temporaneo nel limite massimo di un ulteriore 5%. L'Azienda si riserva di rigettare le singole domande qualora si determini un motivato disservizio per l'attività. Dette quote aggiuntive non potranno prevedere un orario settimanale inferiore a 25 ore.

4. 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. Per i dipendenti che svolgono attività che comportano il coordinamento di altro personale è consentita una prestazione lavorativa a tempo parziale orizzontale di 30 ore settimanali. 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.

5. La contrattazione decentrata può inoltre definire tipologie standard di orario, atte ad equilibrare le esigenze del dipendente con la salvaguardia delle esigenze funzionali dei servizi. In tale sede le parti possono concordare clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione e della sua durata, stabilendo condizioni, modalità e limiti massimi delle variazioni, nonché della misura delle relative compensazioni.

6. Il contratto di lavoro in caso di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro è stipulato in forma scritta 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. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, il contratto può rinviare a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

7. Il dipendente può concordare con l'Azienda, ove ciò sia possibile, anche lo spostamento ad altra attività o reparto/servizio ai fini di rendere possibile la prestazione part-time. L'Azienda può differire fino a un massimo di tre mesi la trasformazione del rapporto di lavoro part-time in caso di oggettive ragioni organizzative, ad esclusione delle situazioni di cui all'art. 8, c. 3, c. 4 e c. 5 (limitatamente al caso di figlio convivente portatore di condizione di disabilità) del d.lgs. 81/2015.

8. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale definitivo hanno diritto di tornare a tempo pieno decorsi 60 giorni dalla comunicazione della ricezione della domanda da parte dell'Azienda. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

9. Il rientro a tempo pieno è possibile solo se il dipendente rientra effettivamente in servizio (vale a dire che non utilizzi istituti di assenza diversi dalla malattia).

10. La stessa condizione di cui al precedente comma viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per un aumento percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. Sono fatte salve le condizioni in tema di incompatibilità per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale già costituito.

12. In sede di accordo decentrato possono essere definiti ulteriori criteri e modalità per l'applicazione del presente accordo. Fino alla sottoscrizione dell'accordo decentrato, sono fatte salve le situazioni in essere all'entrata in vigore di questo contratto.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 "Rapporto di lavoro a tempo parziale" del CCPL 8.8.2000 come modificato dall'art. 20 CCPL 11.6.2007.

Art. 24

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno.

2. La durata settimanale della prestazione lavorativa, fatte salve le situazioni attualmente esistenti, è fissata nelle seguenti percentuali rispetto al tempo pieno:

50 = 18 ore settimanali
58,33 = 21 ore settimanali
69,44 = 25 ore settimanali
83,33 = 30 ore settimanali.

3. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a. con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b. con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c. a richiesta del dipendente, con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle precedenti lettere a. e b..

L'Azienda e 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, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali, in particolare quello a tempo pieno, in modo da realizzare comunque nell'arco temporale preso in considerazione la durata complessiva del lavoro concordato.

4. Limitatamente ai casi di carenza organica sui turni di pronta disponibilità, il personale a tempo parziale orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D. Lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale il personale assicura per intero, nei periodi di servizio, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni.

5. Al personale utilizzato, ai sensi del precedente comma 4, per la copertura dei turni di pronta disponibilità, si applica l'art. 48 (Servizio di pronta disponibilità) del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 28 del CCPL 11.6.2007 e modificato dall'art. 47 del presente contratto. Il lavoro supplementare effettuabile da tale personale per i turni, ivi compresi quelli di pronta disponibilità, soggiace ai limiti quantitativi di cui all'art. 25 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) e, in ogni caso, non può superare n. 102 ore annue individuali.

6. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 "Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale" del CCPL 8.8.2000 come modificato dall'art. 21 CCPL 11.6.2007.

Art. 25

Trattamento economico – normativo del personale a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, anche per quanto concerne il diritto allo studio.

2. Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato per strutturare ordinariamente le attività in turno.

3. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere chiamato, previo consenso, a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 8% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario di un periodo di 2 mesi e da utilizzare nell'arco di più di tre settimane. 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. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura dell'8% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare di cui al comma 3 possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare di cui al comma 3 possono essere

effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. 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*) del CCPL 11.6.2007 maggiorata di una percentuale pari al 15% per le prime 80 ore richieste in ciascun anno, elevata al 50% per le successive ore richieste. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, al dipendente può essere chiesto da parte dell'Azienda di effettuare prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali l'orario svolto dal dipendente in aggiunta rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs.n. 81/2015. Per tali prestazioni, che non potranno essere effettuate per più di 40 ore annue, trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 68 (Lavoro straordinario) del CCPL 11.6.2007.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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

12. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e ad un numero di permessi di cui alla legge n. 104/1992 pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Tale numero di permessi è riconosciuto anche ai lavoratori a part-time verticale su base settimanale con un numero di giornate lavorative pari o superiore a quattro in caso di articolazione della settimana lavorativa su sei giorni, pari o superiore a tre in caso di articolazione della settimana lavorativa su cinque giorni. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppressa 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.

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

14. 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. 81/2015.

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 "Trattamento economico – normativo del personale a tempo parziale" del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 22 CCPL 11.6.2007.

Art. 26

Assunzioni a tempo determinato

1. L'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato in applicazione degli artt. 19 e seguenti del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I contratti a tempo determinato possono essere stipulati per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, ed in particolare nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di personale comunque assente; nei casi di astensioni dal lavoro programmate, l'assunzione per sostituzione può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b. per la copertura temporanea di posti vacanti;
- c. per fronteggiare punte di attività, non ricorrenti o di carattere stagionale;
- d. per l'esecuzione di attività aventi carattere occasionale o straordinario;
- e. per la realizzazione di specifici obiettivi individuati nella programmazione nazionale, provinciale e aziendale, previa concertazione con le OO.SS..

2. Fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto, i contratti a termine hanno la durata massima di 36 mesi di cui al comma 1 dell'art. 19, d. lgs. n. 81/2015 e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

Le proroghe e i rinnovi del contratto a termine sono regolati dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati dall'Azienda non può superare il tetto annuale del 10% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Non sono computati nel predetto limite i contratti a tempo determinato stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

4. Il limite di 36 mesi di cui al comma 1 dell'art. 19, d. lgs. n. 81/2015 è derogabile:

- a) nel limite massimo di 54 mesi, per i contratti a tempo determinato per la sostituzione di personale assente o temporaneamente non idoneo allo svolgimento di mansioni, con diritto alla conservazione del posto, nel rispetto delle procedure di assunzione seguite dall'ente;
- b) nel limite massimo di 54 mesi, per la copertura di posti resi disponibili a seguito di riduzioni temporanee di orario;
- c) nel limite massimo di 54 mesi, limitatamente al personale addetto ai servizi sanitari, socio-assistenziali ed educativi, per contratti riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria e livello, a condizione che non risultino scoperti i relativi posti in organico o comunque che siano stati banditi i relativi concorsi;
- d) per le restanti tipologie di contratti a tempo determinato nel limite di un ulteriore contratto a termine per la durata di un anno;

- e) per i contratti a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica per la durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono e comunque nel limite massimo di 54 mesi.

5. Nelle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4, limitatamente al personale addetto ai servizi sanitari, socio-assistenziali ed educativi, gli intervalli minimi tra un contratto a termine e un altro, possono essere ridotti a 5 giorni per i contratti di durata fino a sei mesi ovvero 10 giorni per i contratti di durata superiore a sei mesi.

6. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi automaticamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dalle norme provinciali in materia di stabilizzazioni.

7. L'assunzione a tempo determinato avviene a tempo pieno. Il contratto è stipulato in forma scritta, di norma prima dell'inizio della prestazione lavorativa e consegnato al dipendente. Dal contratto si deve evincere direttamente o indirettamente l'apposizione del termine. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito. In tal caso il termine finale del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

8. Il termine per l'acquisizione dei documenti di cui all'art. 20 (Contratto individuale di lavoro), comma 4, e per la presa di servizio è fissato in quindici giorni dalla data di comunicazione scritta, anche tramite e-mail. Nei casi 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.

9. 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 60° 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 adeguatamente motivato 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. Sono fatti salvi gli effetti del licenziamento disciplinare intimato in periodo di prova, che è soggetto alla disciplina definita al comma 14 del presente articolo.

10. 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 ("*Assenze per malattia*" e "*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*") del CCPL 8.8.2000 e s.m., 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, del CCPL 8.8.2000 e s.m., 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 ("*Assenze per malattia*") del CCPL 8.8.2000 e s.m.;

- 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.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica quanto previsto dal comma 11 bis dell'art. 51 ("*Permessi retribuiti*") del CCPL 8.8.2000 e s.m.,

11. 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 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 ("*Assenze per malattia*"), comma 1, del CCPL 8.8.2000 e s.m..

12. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque al rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive, fatto salvo il caso in cui il contratto preveda un affiancamento necessario per il passaggio delle consegne, o in caso di decesso del lavoratore.

13. Il personale a termine può, in qualunque momento, recedere dal rapporto di lavoro. Il recesso del dipendente va 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 dovuta una indennità equivalente all'importo della retribuzione spettante per n. 5 giornate (in caso di preavviso richiesto di 10 giorni) o per 10 giornate (in caso di preavviso richiesto di 20 giorni) e comunque per un numero di giornate non superiore alle giornate di supplenza non lavorate.

14. Il licenziamento prima della scadenza del termine e le altre sanzioni per motivi disciplinari sono disposti, previa contestazione dell'addebito, in base alla procedura e alle regole di cui all'art. 70 (Sanzioni e procedure disciplinari) del CCPL 8.8.2000 e s.m.; in tali casi i termini sono ridotti alla metà.

15. Il lavoratore che ha già prestato attività lavorativa in favore dello stesso datore di lavoro per il periodo massimo previsto può essere assunto con nuovo contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o per la copertura di posti resi disponibili a seguito di riduzioni temporanee di orario, qualora sia utilmente collocato in una graduatoria in corso di validità diversa da quella utilizzata per la precedente assunzione.

16. 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.

17. Le disposizioni del presente articolo conservano la loro validità fino ad eventuali modifiche del D.Lgs. n. 81/2015 che superino tali previsioni.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 "Assunzioni a tempo determinato" del CCPL 8.8.2000 come sostituito dall'art. 24 CCPL 11.6.2007.

CAPO III

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 27

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 3. L'orario di lavoro è di norma articolato su cinque giorni. Al fine di garantire particolari esigenze di servizio, le 36 ore settimanali possono essere articolate anche su un numero di giornate inferiori a 5 e comunque non inferiori a 3.
2. Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro è definita dall'Azienda o organo delegato, previa concertazione con le OO.SS., sulla base dei seguenti criteri :
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
 - conciliazione tempi di vita e di lavoro;
 - equa distribuzione dei carichi di lavoro.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - 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. La programmazione oraria della turnistica è formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente;
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali 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) diritto del lavoratore a un periodo minimo di 11 ore di riposo consecutivo per ogni periodo di ventiquattro ore, come previsto dall'art. 7 del D.lgs 66/2003, fatto salvo quanto previsto al comma 12;
 - f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei genitori di figli minori di 14 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, nel caso di genitori, anche adottivi e affidatari, di figli studenti del primo ciclo

dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;

- h) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti o compatibili;
- i) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico, anche mediante timbratura a distanza. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dall'Azienda, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

6. 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.

7. 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*) del CCPL 8.8.2000 e s.m., nonché dalla contrattazione decentrata in materia.

8. Il personale turnista, nel caso in cui il turno di servizio ecceda il limite di sei ore e non sia superiore a dieci 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*) del CCPL 8.8.2000 e s.m. nonché dalla contrattazione decentrata in materia, l'intervallo minimo, non retribuito né computato come orario di lavoro, è fissato in 15 minuti.

9. Su richiesta del lavoratore o su proposta dell'Azienda, previa informativa e avvenuta positiva concertazione sindacale aziendale, è autorizzato il lavoro su turni superiori a dieci ore e comunque inferiori a dodici. Ove sia implementata un'articolazione oraria su dodici ore, deve essere garantito ai lavoratori che non intendano aderire a detta turnistica di esservi esentati. In sede di concertazione sindacale potrà essere definita, per il personale turnista, nel caso in cui il turno di servizio ecceda il limite di dieci ore, il beneficio di uno o più intervalli per pausa obbligatoria di durata superiore a quella di cui al comma 8. 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*) del CCPL 8.8.2000 e s.m. nonché dalla contrattazione decentrata in materia, l'intervallo minimo, non retribuito né computato come orario di lavoro, è fissato in 15 minuti.

10. La verifica di cui all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003 è riferita ad un periodo non superiore a quattro mesi.

11. 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. Tale riposo deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da regimi di reperibilità. In questo caso il riposo può essere frazionato e devono essere sommati i periodi di inattività lavorativa per il raggiungimento delle undici ore. La consecutività del periodo di riposo minimo delle 11 ore nelle ventiquattro può inoltre essere derogato nei seguenti casi:

- riunioni di reparto o collegiali (collegio didattico, comitati scientifici);
- corsi di formazione continua riconosciuti come orario di servizio;
- attività di docenza, addestramento e tutorato rivolta a dipendenti, laici e studenti gestita da A.P.S.S. e/o Polo Universitario delle Professioni Sanitarie o altre agenzie formative della Provincia.

12. Per il personale tecnico e sanitario in servizio su ambulanze e autosanitarie, trattandosi di lavoro discontinuo, è consentito eccezionalmente (entro un massimo di 12 giorni annui) il superamento delle tredici ore lavorate, comunque con garanzia del rispetto delle undici ore di riposo allo smonto del turno prolungato. Tale superamento è consentito esclusivamente nel caso di avvio di attività di soccorso entro il turno programmato, al fine di consentire il rientro alla sede di lavoro.

13. I lavoratori genitori di persona in condizione di disabilità certificata secondo la vigente normativa e i soggetti riconosciuti ai sensi della L. n. 104/92 hanno diritto ad essere impiegati con modalità di orario e in sedi che siano, tra quelle disponibili, le più idonee a facilitare l'assistenza ai congiunti; in particolare, hanno priorità nella scelta dell'orario a tempo parziale, della sede e del turno di lavoro.

14. Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo socio sanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza sia che lavori a turni sia che lavori in giornata, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate. A compensazione dei tempi di vestizione/svestizione per l'anno 2025 e precedenti per tutto il personale regolato dal presente comma sono rese disponibili risorse una tantum per euro 1 milione, lordo oneri. Criteri e modalità di erogazione sono definiti in sede di contrattazione decentrata che dovrà essere convocata entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo.

15. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale su 12 o 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti, in aggiunta a quanto previsto al comma 14, un numero di minuti congruo al passaggio di consegne, purché risultante dalle timbrature effettuate. Definizioni di dettaglio saranno stabilite in sede di contrattazione decentrata anche con riferimento ai tempi di consegna. Fino alla definizione di detto accordo restano in vigore gli accordi decentrati in essere.

16. In sede decentrata possono essere definite accordi di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 "Orario di lavoro" del CCPL 8.8.2000 come modificato dall'art. 25 CCPL 11.6.2007 e dall'art. 8 accordo stralcio 28.12.2016.

CAPO IV LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Art. 28 Finalità

1. Le parti firmatarie del presente contratto, in relazione al Piano strategico di legislatura per la promozione del lavoro agile presso i datori di lavoro pubblici e privati della provincia autonoma di

Trento – denominato “Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente” – approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 1476 di data 3 settembre 2021 si propongono di incrementare la competitività, l'attrattività e l'efficienza delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati, il miglioramento dei servizi pubblici, nonché di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, promuovendo il lavoro agile quale modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti.

2. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'Azienda, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. L'eventuale attività formativa obbligatoria resa a distanza in modalità sincrona o asincrona può essere svolta in modalità agile in aggiunta ai limiti autorizzati per tale tipologia di lavoro e anche nelle giornate non lavorative purché non festive.

3. L'individuazione da parte dell'Azienda dei processi, delle attività e delle mansioni che non possono essere svolte in modalità di lavoro agile, sia in ragione della loro natura che delle esigenze organizzative, nonché del contingente di personale impiegabile nel lavoro agile, anche prevedendo modelli di alternanza dei lavoratori e lavoratrici, è oggetto di concertazione con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCPL con le modalità di cui all'art. 7 del vigente CCPL.

Art. 29

Accesso alla modalità di lavoro agile

1. L'accesso alla modalità di lavoro agile avviene su base volontaria mediante la sottoscrizione di un accordo individuale ai sensi dell'art. 30.

2. L'accordo di lavoro agile ha durata determinata, fissata dalle parti ed è prorogabile o rinnovabile di comune accordo tra le stesse.

3. Può accedere al lavoro agile il personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato, a tempo pieno o parziale. L'Azienda, nel dare accesso al lavoro agile, tiene conto della necessità di conciliare le esigenze dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché le specifiche necessità tecniche delle singole attività.

4. Fermo restando che la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere finalizzata a garantire obiettivi di efficacia e di efficienza nel raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda, le parti concordano che il lavoro agile presenta elementi di flessibilità che lo rendono particolarmente indicato per la gestione di situazioni individuali di fragilità e per favorire la conciliazione dei tempi di vita/lavoro; pertanto, fatte salve le priorità sancite dalle vigenti disposizioni legislative, ove si renda necessario per ragioni organizzative, ai fini dell'accesso a tale modalità di lavoro e della quantificazione delle giornate settimanali lavorabili al di fuori dei locali dell'amministrazione, sono prioritariamente valutate le condizioni di seguito indicate:

- esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3, commi 1 e 3, della legge n. 104/1992;
- esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'Unità operativa di medicina legale dell'A.P.S.S.

5. Per conciliare ulteriori esigenze di benessere e flessibilità delle lavoratrici/dei lavoratori l'Azienda può prevedere ulteriori condizioni di priorità per l'assegnazione del lavoro agile, rispetto a quelle previste dal comma 4, tra le quali:

- l'accudimento ai figli di età compresa tra 0 e 14 anni;

- un periodo antecedente al collocamento a riposo d'ufficio non superiore a 5 anni.

6. Qualora necessario al fine di corrispondere alle scelte organizzative dell'Azienda operate sulla base delle specificità dei rispettivi servizi, l'Azienda predispone una graduatoria per l'accesso del personale alla modalità di lavoro agile, elaborata tenuto conto delle esigenze rappresentate ai precedenti commi 4 e 5 ed ex articolo 28, comma 3.

Art. 30

Accordo individuale e recesso

1. L'adesione al lavoro agile si realizza mediante la sottoscrizione di un accordo individuale, tra Azienda e dipendente, nel rispetto della disciplina stabilita dal presente accordo e dagli eventuali accordi decentrati.

2. Il/la dipendente presenta la richiesta di lavoro agile al responsabile della Struttura di appartenenza secondo le modalità attivate dall'Azienda, che possono contemplare anche l'utilizzo di piattaforme informatiche.

3. L'accordo individuale è sottoscritto dal/la dipendente interessato/a e dal Dirigente della struttura di appartenenza.

4. Nell'accordo individuale di lavoro agile sono definiti i seguenti elementi:

- la durata dell'accordo con la eventuale possibilità di rinnovo automatico alla scadenza qualora non pervenga disdetta scritta entro trenta giorni dalla scadenza fissata;
- le attività da svolgere e gli eventuali obiettivi quali-quantitativi di prestazione da garantire;
- la/e giornata/e settimanale/i in cui di norma il lavoro sarà svolto in modalità agile;
- il periodo di programmazione (settimanale o mensile);
- la/e fascia/e temporali in cui può essere articolata la prestazione lavorativa in modalità agile nel rispetto di quanto previsto all'art. 33 e della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- i luoghi in cui il lavoro agile potrà essere svolto rispetto ai quali il/la dipendente si impegna a rispettare le prescrizioni in materia di sicurezza indicate nell'apposita informativa fornita dall'Azienda;
- la strumentazione tecnologica necessaria per il lavoro agile e l'eventuale strumentazione fornita dall'Azienda;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dei dati;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo sulle prestazioni rese al di fuori dei locali dell'azienda;
- modalità di recesso e termini di preavviso, secondo quanto previsto al successivo comma 7 e nel rispetto della vigente normativa nazionale di riferimento.

5. All'accordo individuale è allegata apposita informativa nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, da redigersi in conformità alle linee guida approvate dalla Giunta provinciale con l'allegato 5 alla deliberazione n. 1476 di data 3 settembre 2021 di approvazione del Piano strategico di legislatura per la promozione del lavoro agile presso i datori di lavoro pubblici e privati della Provincia autonoma di Trento.

6. In caso di mutamento dell'inquadramento professionale del/la dipendente e/o dell'attività svolta dal/la medesimo/a e/o in caso di mobilità interna, la prosecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

7. E' facoltà dell'Azienda disporre, nei confronti del/la dipendente, la revoca del lavoro agile anche prima della scadenza del termine fissato nell'accordo individuale qualora non vi siano più le condizioni individuali e/o organizzative che hanno consentito l'attivazione di tale modalità di lavoro

o in presenza di un giustificato motivo fornendo un preavviso di 30 giorni salvo motivi di urgenza; il lavoratore può recedere liberamente con un preavviso di 30 giorni.

8. Nel caso di lavoratore/trice agile che beneficia delle disposizioni di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999 l'Azienda potrà recedere con preavviso non inferiore a 90 giorni al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del/la dipendente.

Art. 31

Luogo della prestazione in modalità agile

1. La prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è resa al di fuori dei locali della sede di lavoro, in luoghi idonei a garantire sia la sicurezza del/la dipendente sia la riservatezza dei dati. Tali luoghi devono risultare idonei a garantire la piena operatività della strumentazione e connessione informatica ed essere ubicati entro i confini del territorio provinciale o in territorio limitrofo ai confini provinciali, salvo la possibilità di deroga da parte dell'Amministrazione per particolari esigenze.

2. Fermo restando i limiti di cui al comma 1, i luoghi di esecuzione del lavoro in modalità agile sono indicati nell'accordo individuale sottoscritto dalle parti e devono essere riconducibili ad una o più delle seguenti tipologie:

- a) residenza del/la dipendente;
- b) domicilio abituale o comunque non temporaneo del/la dipendente preventivamente comunicato al Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza nelle modalità che saranno definite dall'Ente;
- c) altri luoghi chiusi che siano attrezzati ad ambiente di lavoro, con idonei collegamenti informatici e telematici ed idoneo a garantire adeguati livelli di privacy e sicurezza.

3. In caso di sopravvenute esigenze di servizio, il/la dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede con un preavviso di almeno un giorno. L'Azienda ha facoltà di richiamare in qualunque momento il/la dipendente presso la propria sede di lavoro per fronteggiare situazioni di emergenza.

Art. 32

Durata e programmazione del lavoro agile

1. La prestazione in modalità di lavoro agile può essere di norma eseguita a giornata intera o a frazione di giornata non inferiore a due ore, per un massimo di due giornate a settimana per la generalità del personale e per un massimo di tre giornate a settimana per le seguenti categorie:

- le lavoratrici/i lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- le lavoratrici/i lavoratori con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'art. 3, commi 1 e 3, della legge 104/1992;
- le lavoratrici/i lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'Unità operativa di medicina legale dell'A.P.S.S..

L'Azienda può concedere fino a 5 giornate a settimana per particolari situazioni personali e/o di salute e/o di fragilità della/del dipendente e/o per particolari necessità familiari, e comunque per periodi temporali limitati.

2. La programmazione delle giornate di lavoro agile è definita dal dirigente/responsabile di riferimento, su base settimanale o mensile, tenendo conto delle esigenze del/la dipendente compatibilmente con quelle organizzative della Struttura di appartenenza. Il periodo di programmazione (settimanale o mensile) deve essere indicato nell'accordo individuale di cui all'art. 30.

Art. 33
Articolazione della prestazione in modalità agile
e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalle norme del CCPL vigente nel tempo. L'Azienda, fermo restando il principio di flessibilità della prestazione in lavoro agile, può avvalersi di piattaforme tecnologiche al fine della verifica dell'osservanza dell'orario di lavoro nelle giornate con modalità di lavoro agile.
2. Al fine di garantire lo sviluppo uniforme delle attività della struttura di appartenenza, la prestazione lavorativa in modalità agile è articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di collocabilità della prestazione che si estende dalle ore 7.30 alle ore 21.00, al cui interno va collocato l'orario di lavoro giornaliero. La fascia di collocabilità dovrà comprendere periodi di presenza obbligatoria per le necessità di coordinamento tra colleghi, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o comunque per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia del servizio, individuati di norma, salvo diversa indicazione del Responsabile della struttura, nelle seguenti fasce orarie:
 - dalle 10 alle 12 per la prestazione lavorativa svolta al mattino,
 - dalle 14 alle 15 per la prestazione lavorativa svolta al pomeriggio.Nel corso della prestazione di lavoro agile il/la dipendente è sempre contattabile per via telefonica, via mail o con altre modalità similari;
 - b) fascia di inoperatività, nella quale il/la dipendente non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il/la dipendente ha diritto ed è tenuto/a a rispettare e ricomprende in ogni caso il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo.
3. Nella fascia di collocabilità (di cui alla lett. a) il/la dipendente può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti e nel rispetto di eventuali fasce convenzionali fissate dall'Azienda, la fruizione dei permessi orari previsti dalla contrattazione collettiva o dalle norme di legge.
4. Il/la dipendente è tenuto/a a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste dalla legge e dal CCPL. In particolare l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.
5. Considerata la necessità di rispettare i periodi di riposo giornalieri e settimanali, la pianificazione delle riunioni e/o comunque degli appuntamenti di lavoro avverrà per quanto possibile all'interno del normale orario di lavoro. Nei periodi di lavoro agile trovano applicazione le disposizioni in materia di lavoro straordinario e/o supplementare.
6. Il/la dipendente ha diritto alla disconnessione. A tal fine, nel periodo previsto dal comma 2, lettera b), non è richiesta la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda. Durante la fascia di disconnessione il/la dipendente può quindi disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
7. L'eventuale temporaneo malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal/dalla dipendente al proprio Responsabile al fine di concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

Art. 34

Diritti e doveri del lavoratore agile

1. Il lavoro in modalità agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del/della dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità di lavoro agile, il dipendente conserva medesimi diritti e obblighi del rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (in presenza). In particolare, al dipendente che svolge l'attività in modalità di lavoro agile sono assicurate le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative dei dipendenti al lavoro in presenza.
3. Allo scopo di favorire la diffusione di una cultura orientata alla responsabilizzazione ed all'orientamento agli obiettivi/risultati, l'Azienda promuove specifici percorsi formativi per il personale che usufruisce della modalità di lavoro agile, sviluppati anche secondo quanto previsto dall'allegato 3 della deliberazione della Giunta provinciale n. 1476 del 3 settembre 2021. Tra gli obiettivi della formazione specifica rientra il miglioramento nell'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e la diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia e la condivisione delle informazioni.
4. Al/alla dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.
5. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del/della dipendente dovrà sempre essere improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCPL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento. Fermo rimane l'obbligo da parte del/della dipendente di garantire prestazioni adeguate.
6. In tema di buono pasto si applicano le disposizioni di cui all'art. 7, comma 6, dell'Accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto AALL – area delle categorie – di data 21 febbraio 2022.

Art. 35

Dotazione tecnologica

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta mediante utilizzo della dotazione informatica fornita dall'Azienda o, in caso di indisponibilità della stessa, mediante supporti informatici di proprietà del/della dipendente o comunque nella sua disponibilità, previa individuazione di adeguate misure di sicurezza informatica, idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione lavorativa.
2. Nell'accordo individuale viene precisato se il/la dipendente utilizza strumentazione dell'Azienda o propria.
3. In caso di strumentazione fornita dall'Azienda, il/la dipendente si impegna a custodirla con la massima cura e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, secondo quanto previsto dalle policy aziendali. La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Azienda.

4. Al fine di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro in modalità agile il/la dipendente è tenuto/a ad attivare la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio (se previsto) o sul cellulare personale o a garantire la propria raggiungibilità mediante la tecnologia VoIP.

Art. 36 Sicurezza sul lavoro

1. Il/la dipendente svolge l'attività in modalità agile in un luogo idoneo, che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di riservatezza e sicurezza.

2. L'Azienda garantisce la salute e la sicurezza del dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.

A tal fine consegna al lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

3. Il/la dipendente è tenuto/a a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione delle prestazioni all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche nel rispetto di eventuale Disciplinare in materia di sicurezza e salute approvato dal Servizio Prevenzione e Protezione aziendale. A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità l'idoneità degli ambienti in relazione anche all'eventuale contenuto del richiamato Disciplinare.

4. L'Azienda si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni rese dal/dalla dipendente. Il/la dipendente è tenuto/a a prendersi cura della sicurezza e della salute propria e delle persone prossime allo spazio lavorativo ed a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione delle prestazioni all'esterno dei locali dell'azienda.

5. Il/la dipendente ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Oltre alla formazione generale di cui all'art. 34 al/la dipendente dovranno essere assicurati anche corsi relativi ai rischi specifici, in base alla mansione svolta, connessi al lavoro agile.

Art. 37 Condotte disciplinarmente rilevanti e relative sanzioni

1. L'applicazione del codice disciplinare nei confronti del personale in lavoro agile tiene conto delle peculiarità di tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro e delle pattuizioni convenute nell'accordo di lavoro agile.

CAPO V

ISTITUTI DI WELFARE E DI PECULIARE INTERESSE

Art. 38

Obiettivi e strumenti di age management

1. Il progressivo invecchiamento degli organici è uno dei fenomeni che ha avuto e sta avendo maggior impatto sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Azienda sanitaria. E' necessario attivare azioni per definire politiche e regole di gestione del personale che si basino esplicitamente sulla gestione dell'età, considerata la forte relazione tra limitazioni lavorative, logoramento del personale dovuto anche a fenomeni di burn out e l'età anagrafica dei lavoratori che incidono in modo significativo sul saldo futuro tra assunzioni e dimissioni del personale.
2. L'Azienda deve porre particolare attenzione al fenomeno dell'aumento dell'età media del personale e mettere in atto tutte le strategie necessarie finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - valorizzare la persona lungo l'intero percorso della vita lavorativa, ampliandone le opportunità di espressione e di sviluppo professionale;
 - sostenere le migliori condizioni di salute possibili, prevenendo l'insorgenza di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
 - promuovere ambiti lavorativi che sostengano la produttività individuale e l'efficacia dell'organizzazione, sostenendo le specificità della persona.
3. La realizzazione degli obiettivi di cui al comma 2, per il personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica, potrà avvenire come indicato di seguito, rinviando alla contrattazione aziendale le specifiche modalità per:
 - l'introduzione in via sperimentale per gli anni 2026 e 2027 di ferie aggiuntive nella misura massima di due giornate al compimento dei 60 anni di età;
 - la riduzione del numero di turni notturni;
 - facilitazione all'accesso al lavoro agile di cui al Capo IV del presente contratto;
 - l'esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità;
 - l'impiego in attività di affiancamento/tutoraggio per il personale neo inserito/neoassunto, durante l'orario di servizio, con conseguente riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo e dell'incarico.
4. Entro il 31 dicembre 2027 le parti si ritrovano per verificare gli esiti della sperimentazione al fine della eventuale stabilizzazione della misura di cui al comma 3, primo alinea.

Art. 39

Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. L'Azienda è tenuta a garantire la sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.
2. L'Azienda, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto in materia dalla legge sul personale della Provincia, gli oneri di difesa per tutti i gradi del giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'Azienda, che decide in merito.
3. L'Azienda, nei casi previsti al comma 2, può costituirsi parte civile.

4. Nell'ipotesi di aggressione, l'Azienda prevede per il personale dipendente un supporto psicologico ove richiesto dal dipendente.
5. L'Azienda, per l'applicazione del presente articolo, può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure.

Art. 40 **Cessione di ferie**

1. In attuazione dell'art. 1 della legge provinciale n. 7 di data 28 maggio 2018, i lavoratori a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate e non fruite, eccedenti il periodo minimo legale di 4 settimane l'anno, a dipendenti dello stesso datore di lavoro e medesimo comparto contrattuale, di pari – o inferiore – categoria/livello di inquadramento e di pari – o inferiore – regime orario che abbiano necessità di assistenza di figli minori le cui particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ovvero debbano fronteggiare gravi necessità personali e assistenza parenti entro il primo grado. E' esclusa ogni forma di conguaglio anche di natura monetaria.
2. La regolamentazione del presente istituto per quanto riguarda le modalità di cessione e di fruizione delle ferie è demandata alla contrattazione decentrata. Le modalità organizzative da definirsi in tale ambito contrattuale dovranno rispettare il principio dell'anonimato degli offerenti e dei richiedenti.
3. Le modalità di utilizzo delle ferie oggetto di cessione sono di volta in volta stabilite dall'Azienda con l'interessato per garantire una adeguata combinazione tra esigenze personali e di servizio.
4. La presente disposizione contrattuale ha effetto dalla sottoscrizione dell'accordo decentrato richiamato al comma 1 e ha natura sperimentale. Entro un anno dall'entrata in vigore della presente disciplina le parti firmatarie di questo accordo si incontrano per valutarne gli effetti.

PARTE TERZA

TITOLO I DISPOSIZIONI DI PRIMA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 41 Sistema di classificazione

1. Nell'Allegato 3) "Declaratorie delle categorie e profili" al CCPL di data 11.6.2007 sono aggiunti i seguenti profili professionali con le relative declaratorie:

CATEGORIA D - PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (DS)

Psicologa/Psicologo in gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro

Svolge interventi di prevenzione, diagnosi, attività di abilitazione-riabilitazione e di sostegno in ambito psicologico rivolte alla persona, al gruppo e alle organizzazioni. Collabora con altre figure professionali impegnate nella promozione della salute, in ambito socio-sanitario (medici, educatrici/educatori, ecc.), in ambito organizzativo (medici del lavoro, giuriste/i, ecc.). Si occupa, in particolare, di organizzazione e gestione delle risorse umane, esercitando competenze utili all'orientamento professionale, all'individuazione e valutazione di bisogni formativi, al reclutamento e selezione del personale. Svolge indagini in contesti organizzativi individuati sul clima lavorativo, lo stress lavoro-correlato, il benessere, la cultura e il cambiamento organizzativo, fornendo proposte e strumenti di miglioramento delle criticità evidenziate. Contribuisce a gestire dinamiche relazionali in ambito lavorativo.

Requisiti culturali per l'accesso: Laurea specialistica e/o magistrale con iscrizione all'Albo professionale

CATEGORIA B - PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO SUPER (Bs)

Assistente di studio odontoiatrico (ASO)

Operatore di interesse sanitario che svolge attività finalizzate all'assistenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore durante la prestazione clinica, alla predisposizione dell'ambiente e dello strumentario, all'accogliimento dei pazienti ed alla gestione della segreteria e dei rapporti con i fornitori. All'operatore è fatto assoluto divieto di intervenire direttamente sul paziente anche in presenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore.

Requisiti culturali e professionali per l'accesso:

- diploma di istruzione secondaria di primo grado (licenza media) o assolvimento dell'obbligo di istruzione, ovvero pari titolo di studio conseguito all'estero e riconosciuto equipollente o equivalente in Italia.
- possesso dell'attestato di qualifica di Assistente di studio odontoiatrico (ASO), corso 700 ore, valido in tutto il territorio nazionale, conseguito ai sensi di quanto previsto dai D.P.C.M. 9 febbraio 2018 e DPCM 09/03/2022 ovvero il possesso dei requisiti professionali che danno diritto, ai sensi della medesima normativa, all'esenzione dal possesso del titolo specifico di formazione professionale di ASO.

2. Nell'Allegato 3) "Declaratorie delle categorie e profili" al CCPL di data 11.6.2007, i requisiti culturali e professionali per l'accesso al livello economico B super (Bs) per gli operatori tecnici specializzati sono sostituiti dai seguenti:

- dall'esterno:
 - 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 almeno due anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. In alternativa ai due titoli precedenti, possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare, il possesso del titolo a fianco indicato:
 - conduttore caldaie a vapore: abilitazione specifica;
 - cuoco: attestato di qualifica di operatore di cucina o titolo superiore;
 - elettricista e idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
 - autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza.
- dall'interno:
 - per l'operatore tecnico specializzato, almeno due 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.

Art. 42

Mutamento di figura professionale

1. In presenza di specifiche ragioni tecniche, organizzative e produttive e con il consenso del dipendente, l'Amministrazione ha facoltà di disporre il mutamento di figura professionale, a parità di inquadramento giuridico-economico, nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti professionali richiesti per la nuova figura professionale. Per il mutamento nelle figure professionali che prevedono specifiche abilitazioni è inoltre indispensabile il possesso dei titoli culturali necessari.
2. Fatto salvo quanto previsto al precedente comma 1, ai fini del mutamento di figura professionale non rilevano la modalità e i requisiti di accesso nel ruolo dell'Azienda o nella figura professionale di inquadramento.
3. I dipendenti possono chiedere, a parità di inquadramento giuridico-economico, il passaggio ad altra figura professionale purché siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso alla figura professionale richiesta.
4. Il passaggio di cui al comma 3 avviene previo superamento di apposito colloquio da svolgersi secondo modalità e criteri stabiliti dall'Amministrazione.
5. Il mutamento e l'accesso alla figura professionale di Avvocato è possibile esclusivamente previo espletamento di procedura selettiva interna attivata dall'Azienda riservata al personale della Categoria D (di entrambi i livelli) in possesso dei necessari requisiti professionali e culturali.

CAPO II SVILUPPO PROFESSIONALE

Art. 43 Trattamento economico in caso di progressione verticale

1. In caso di passaggio verticale ai sensi del vigente Ordinamento professionale al dipendente è attribuita la posizione retributiva iniziale del nuovo livello/categoria. Qualora lo stipendio tabellare in godimento, ivi compresa la fascia retributiva, risulti superiore allo stipendio tabellare derivante dalla progressione, ivi compresa la fascia retributiva, è attribuita la posizione retributiva immediatamente superiore al trattamento economico in godimento da parte del dipendente.
2. Il dipendente conserva l'eventuale maturato economico in godimento, nonché eventuali voci individuali non assorbibili.
3. Quanto previsto al comma 1 e 2 si applica anche al personale che, presso l'Azienda, è inquadrato in livello o categoria superiore in esito a procedure concorsuali pubbliche bandite dal medesimo ente.
4. Gli effetti del presente articolo decorrono dall'1 gennaio 2024.

Art. 44 Disposizioni per l'inquadramento di personale proveniente da altre Amministrazioni

1. Il personale proveniente da altre Amministrazioni, che, per disposizione di legge o per mobilità (o passaggio diretto anche da comando) venga inquadrato nel ruolo dell'Azienda, vede rispettata la posizione giuridica ed economica acquisita presso l'Ente di provenienza.
2. Il personale di cui al comma 1 inquadrato per disposizione di legge è collocato nella categoria, livello, figura professionale, posizione retributiva, in conformità alle equiparazioni fissate nel provvedimento dell'organo esecutivo degli enti - previa concertazione con le OO.SS. - nel quale sono stabilite le modalità del relativo passaggio, e conserva ai fini giuridici l'anzianità maturata presso l'Amministrazione di provenienza.
3. Ai fini della determinazione della retribuzione viene attribuito il trattamento economico fondamentale ed accessorio previsto dal contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale dell'Azienda.
4. Qualora il trattamento economico fondamentale di cui al comma precedente risulti inferiore a quello fisso e continuativo già in godimento presso l'Amministrazione di provenienza, la differenza è conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con i futuri miglioramenti economici di carattere generale.
5. Nel caso in cui la posizione giuridico-economica di provenienza subisca variazioni con effetto retroattivo alla data di inquadramento, il personale verrà reinquadrato sulla base della posizione giuridico-economica del provvedimento che l'ha determinata.
6. Gli effetti del presente articolo decorrono dall'1 gennaio 2024.

7. Dall'entrata in vigore della presente norma sono abrogati i commi 4 e 5 dell'art. 100 del CCPL di data 11.6.2007.

Art. 45
Disposizioni specifiche per il personale
di categoria B

1. Nelle more della complessiva revisione dell'ordinamento professionale, il personale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari appartenente ai profili di operatore tecnico e di coadiutore amministrativo della categoria B, liv. base, è inquadrato, a domanda, con effetto dall'1 gennaio 2025, nella categoria B, liv. economico Bs, qualora in possesso di una anzianità di servizio nei predetti profili della categoria B di almeno cinque anni alla data del 31 dicembre 2024.

2. L'inquadramento avviene nella posizione retributiva iniziale del livello Bs. Qualora il trattamento economico fondamentale complessivo in godimento da parte del dipendente nella categoria B sia superiore al trattamento economico fondamentale complessivo previsto per la fascia retributiva iniziale del livello Bs, al dipendente è attribuita la fascia retributiva immediatamente superiore al trattamento economico fondamentale complessivo in godimento nella categoria B.

Art. 46
Istituzione del livello economico Cs
nella categoria C

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo è istituito, nell'ambito della categoria C, il livello economico Cs.

2. La declaratoria della Categoria C, contenuta nell'Allegato 3 al CCPL 11.6.2007 (Declaratorie delle categorie e profili), è integrata come segue:

"CATEGORIA C

DECLARATORIA:

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello C super (Cs) - i lavoratori che svolgono le attività previste per la categoria C, che richiedono conoscenze teoriche di base e approfondimenti specialistici o, comunque, esperienza specialistica consolidata nelle problematiche connesse all'attività da svolgere. Questo livello prevede notevole autonomia operativa e può comportare il coordinamento e la supervisione di gruppi di operatori, nonché la progettazione e la direzione lavori nell'ipotesi di opere di manutenzione ordinaria e straordinaria in via non prevalente.

PROFILI PROFESSIONALI:

PERSONALE TECNICO

Assistente tecnico esperto

Programmatore esperto

Esegue le operazioni previste per l'assistente, il programmatore con particolare riferimento a quelle attività che richiedono particolare esperienza professionale e responsabilità.

PERSONALE AMMINISTRATIVO

Assistente amministrativo esperto

Esegue le operazioni previste per l'assistente con particolare riferimento a quelle attività che richiedono particolare esperienza professionale e responsabilità.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA CS:dall'esterno: mediante pubblico concorso;dall'interno: procedura selettiva interna per esame (colloquio) o titoli ed esame (colloquio).**REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA CS:**dall'esterno: diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale e abilitazione professionale o esperienza professionale di durata pari a quella richiesta ai dipendenti ai fini del passaggio interno, salvo eventuali ulteriori o diversi requisiti per l'accesso a specifiche professionalità stabiliti dal bando di concorso.dall'interno:

- anzianità di servizio di almeno 5 anni nel livello di provenienza (C);

- diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale.

3. Il valore delle posizioni retributive del livello economico Cs, istituito ai sensi del comma 1, è fissato in via provvisoria, nelle more del completamento del processo di armonizzazione in corso con il personale del Comparto AALL, area delle categorie, nella sottostante tabella:

Categoria Cs - Assistente esperto						
FASCIA/E RETRIBUTIVA	0	1	2	3	4	5
Voce	a.l. su 12	a.l. su 12	a.l. su 12.	a.l. su 12.	a.l. su 12	a.l. su 12(*)
STIPENDIO BASE	25.217,16	25.374,84	25.557,48	25.741,56	26.011,92	26.295,84
ELEMENTO EQUIPARAZIONE C EVOLUTO	731,30	739,36	696,38	857,08	896,57	1.007,06
IND. SANITARIA PROVINCIALE	1.488,00	1.488,00	1.488,00	1.488,00	1.488,00	1.488,00
ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	192	192	192	192	192	192
RETRIBUZIONE AGGIUN.CCPL 13/8/2020	418,8	430,68	444,6	458,28	478,68	500,16
FASCIA/E RETRIBUTIVA	-	640,44	1.382,88	2.131,32	3.231,84	4.385,64
IND. DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	858,36	858,36	858,36	858,36	858,36	858,36
Totale per 12 mensilità (da erogare per 13)	28.905,62	29.723,68	30.619,70	31.726,60	33.157,37	34.727,06

4. In prima applicazione l'accesso al livello economico Cs avviene mediante procedura selettiva interna nel numero di posti determinati mediante concertazione sulla base delle esigenze organizzativo-funzionali dell'Azienda e nel limite delle risorse rese disponibili ai sensi del comma 5.

I requisiti per l'ammissione, che devono essere posseduti alla scadenza dei termini previsti dal bando di selezione, sono i seguenti:

- anzianità di servizio di almeno 5 anni nel livello di provenienza;
- diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale o in alternativa attestato di qualifica unitamente a tre anni di anzianità di servizio nel livello di provenienza aggiuntivi a quelli della lettera a);
- assenza di valutazione negativa nell'ultimo quinquennio;
- assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto inflitte in data che precede la scadenza dei termini del bando di selezione di un periodo maggiore di due anni.

La progressione avviene previo superamento di apposita procedura selettiva per titoli ed esame. Modalità e criteri della procedura selettiva nonché la tipologia dei titoli valutabili e il relativo punteggio sono definiti nel bando di selezione. Tra i titoli dovrà necessariamente essere preso in considerazione quello derivante dall'anzianità di servizio.

La decorrenza dell'inquadramento è fissata nel primo giorno del mese successivo all'approvazione della graduatoria finale.

Il dipendente inquadrato in livello superiore non è soggetto a periodo di prova. L'Amministrazione comunica al dipendente il nuovo inquadramento per il quale non si procede alla stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro.

L'inquadramento degli aventi diritto al livello superiore avviene mediante trasformazione dei posti occupati nella dotazione complessiva di personale.

L'inquadramento avviene nella posizione retributiva iniziale del livello Cs. Qualora il trattamento economico fondamentale complessivo in godimento dal dipendente nel livello C sia superiore al trattamento economico fondamentale complessivo previsto per la fascia retributiva iniziale del livello Cs, al dipendente è attribuita la fascia retributiva immediatamente superiore al trattamento economico fondamentale complessivo in godimento nella Categoria C.

5. Al finanziamento delle procedure di progressione al livello economico Cs sono destinate in prima applicazione del presente accordo risorse contrattuali pari ad euro 300.000,00 lordo oneri.

PARTE QUARTA TITOLO I

CAPO I DISPOSIZIONI VARIE

Art. 47 Servizio di pronta disponibilità

1. Il comma 13 dell'art. 48 "Servizio di pronta disponibilità" del CCPL 8.8.2000, come sostituito dall'art. 28 CCPL 11.6.2007, è sostituito dal seguente nuovo comma:

"13. Ai seguenti profili professionali è consentita, previa concertazione con le OOS 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) personale del ruolo tecnico e restante personale del ruolo sanitario o personale amministrativo appartenente alle categorie C, Cs, D e livello economico Ds."

Art. 48 Previdenza complementare e trattamento di fine rapporto

1. L'Allegato L) "Previdenza complementare e trattamento di fine rapporto" al CCPL 11.6.2007 è sostituito dal nuovo Allegato L) al presente accordo.

**PARTE QUINTA
TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 49
Indennità di specificità infermieristica**

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, gli importi mensili lordi dell'indennità di specificità infermieristica di cui all'art. 5 dell'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2022-2024 per il personale del Comparto Sanità, area non dirigenziale, di data 3 settembre 2024, da erogarsi per 12 mensilità, sono così di seguito rideterminati:

categoria/profilo professionale	importi mensili lordi
CAT Bs	
PUERICULTRICE	180,00
CAT C	
PUERICULTRICE ESPERTA	200,00
INFERMIERE GENERICO ESPERTO	200,00
INFERM. PSICHIATRICO ESPERTO	200,00
CAT D	
INF. PEDIATRICO	260,00
INFERMIERE	260,00
OSTETRICA	260,00
CAT DS	
INF. PEDIATRICO	260,00
INFERMIERE	260,00
OSTETRICA	260,00

**Art. 50
Indennità di tutela del malato e
per la promozione della salute**

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, gli importi mensili lordi dell'indennità di tutela del malato e per la promozione della salute di cui all'art. 6 dell'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2022-2024 per il personale del Comparto Sanità, area non dirigenziale, di data 3 settembre 2024 sono così di seguito rideterminati:

categoria/profilo professionale	importi mensili lordi
CAT Bs	
OPERATORE SOCIO SANIT.	150,00
CAT C	
MASSAGGIATORE ESPERTO	200,00

CAT D	
ASSISTENTE SOCIALE	225,00
COLLAB. PROF. SANIT	
ASSIST. SANIT - DIETISTA - EDUCATORE PROF. - FISIOTERAPISTA - IGIENISTA DENTALE - LOGOPEDISTA - MASSAGG.NON VEDENTE - ODONTOTECNICO - ORTOTTISTA-ASSIST. OFTALM. - PODOLOGO - TEC. FIS.CARD.PERF. - TEC. NEUROFISIOP. - TEC. PREV. AMB. LUOGHI LAVORO - TEC. SAN. LAB.BIOMED. - TEC. SAN. RADIOL.MED. - TEC. RIAB.PSICH - TECN. AUDIOMETRISTA - TERAP.NEURO/PSICO - TERAPISTA OCCUPAZ.	225,00
CAT DS	
ASSISTENTE SOCIALE	225,00
COLLAB.PROF.SAN.ESP	
ASSIST.SANIT - FISIOTERAPISTA - LOGOPEDISTA - ORTOTTISTA - TERAP.NEURO/PSICOM. - DIETISTA - TEC. PREV. AMB. E LUOGHI LAV. - TEC. SAN. LAB.BIOMED. - TEC. SAN. RADIOL.ME - TEC.RIAB.PSICH – FIS. CARD. PERF.	225,00

Art. 51 **Indennità di pronto soccorso**

1. Le misure dell'indennità di pronto soccorso (quota fissa e quota variabile) di cui al comma 1 dell'art. 7 dell'accordo per la chiusura della parte economica del CCPL 2019/2021 per il personale del Comparto Sanità – area delle categorie – di data 1 febbraio 2023 sono sostituite, per il personale assegnato stabilmente al Pronto soccorso, da una quota fissa mensile di ammontare pari ad euro 260,00 con effetto dall'1 luglio 2025 e ad euro 390,00 a decorrere dall'1 gennaio 2026 e a regime.
2. Al personale di altri reparti, che presta servizio saltuariamente presso il Pronto soccorso compete, per ogni giornata prestata, una indennità di euro 11,00 a decorrere dall'1 luglio 2025, rideterminata in euro 16,00 dall'1 gennaio 2026, fermo restando il rispetto del tetto mensile di euro 260,00 per il 2025 e di euro 390,00 dal 2026.
3. Le disposizioni di cui al comma 2 si estendono con le medesime decorrenze al personale tecnico sanitario di radiologia medica di tutti i pronto soccorso e al personale del profilo professionale di ostetrica (per questo ultimo profilo operante presso l'Ospedale di Trento).

Art. 52 **Indennità per servizio notturno**

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, la misura dell'indennità oraria per servizio notturno prevista dall'art. 82 del CCPL di data 11.6.2007, come rivista dal comma 5 art. 3 accordo stralcio di data 13.8.2020, è rideterminata in euro 4,00.

Art. 53
**Indennità per servizio presso strutture periferiche
e particolarmente disagiate**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2025 è istituita una indennità per il personale del ruolo sanitario assunto a tempo indeterminato e assegnato prioritariamente presso gli ospedali di Tione e di Cavalese e presso la Casa Circondariale di Spini di Gardolo (strutture individuate in via prioritaria con la deliberazione di direttive n. 1277 di data 29 agosto 2025). L'indennità è riconosciuta con le modalità indicate nei successivi commi.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i primi due anni dall'assunzione/assegnazione al lavoratore che si impegna alla permanenza nella sede disagiata per almeno due anni, salvo espressa rinuncia da parte del dipendente. L'ammontare dell'indennità (entro il limite massimo di euro 500,00 m.l.) e le modalità di erogazione della stessa sono stabiliti a livello di contrattazione decentrata nel rispetto del tetto massimo di spesa di annui lordi euro 1.500.000,00.
3. In caso di dimissioni volontarie del dipendente prima della scadenza dei due anni dall'assunzione, l'Azienda dispone il recupero di quanto erogato per l'indennità oggetto del presente articolo, salvo comprovati problemi di salute del dipendente o gravi situazioni personali/familiari a insindacabile giudizio del datore di lavoro.
4. Il dipendente, per i primi due anni dall'assunzione/assegnazione, si impegna a non richiedere mobilità interna o esterna o comandi presso altri enti.

Art. 54
**Adeguamento economico personale delle professioni sanitarie
dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari**

1. Al fine di proseguire nel percorso di armonizzazione delle categorie/livelli del personale delle professioni sanitarie dell'A.P.S.S. con il trattamento giuridico-economico del personale del comparto AA.LL., a decorrere dal 1.1.2025 è istituita una voce retributiva aggiuntiva di armonizzazione, da corrispondere al predetto personale il cui trattamento economico fondamentale risulta inferiore al corrispondente trattamento economico previsto per il personale provinciale appartenente al comparto AA.LL., negli importi annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità indicati nella Tabella 1) allegata al presente accordo.

Art. 55
**Adeguamento economico personale tecnico ed amministrativo
dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari**

1. Al fine di perseguire l'armonizzazione giuridico – economica delle categorie/livelli previste dal CCPL del comparto sanità per il personale tecnico e amministrativo dell'Azienda alle corrispondenti categorie/livelli previste dal CCPL del comparto AA.LL., a decorrere dal 1.1.2025 è istituita una voce retributiva aggiuntiva di armonizzazione, da corrispondere al predetto personale il cui trattamento economico fondamentale risulta inferiore al corrispondente trattamento economico previsto per il personale provinciale appartenente al comparto autonomie locali, negli importi annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità indicati nella Tabella 2) allegata al presente accordo.

Art. 56
Indennità per Segreterie integrate di reparto

1. Al personale del ruolo amministrativo delle categorie B e C inserito nelle Segreterie integrate di reparto, formalmente istituite, è attribuita un'indennità mensile lorda di euro 100,00, per dodici mensilità, da rapportare alla tipologia oraria rivestita.
2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita a decorrere dalla data di assegnazione del personale alla Segreteria integrata e comunque con data non antecedente al 1° gennaio 2025.

Art. 57
Indennità per Referenti CUP

1. Al personale del ruolo amministrativo appartenente alla Categoria C, formalmente individuato quale Referente CUP, è attribuita un'indennità mensile lorda di euro 100,00, per dodici mensilità, da rapportare alla tipologia oraria rivestita.
2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita a decorrere dalla formale assegnazione della funzione e comunque con data non antecedente al 1° gennaio 2025.

Art. 58
Indennità per incaricati al riscontro amministrativo-contabile

1. Al personale del ruolo amministrativo appartenente alla Categoria C formalmente individuato quale incaricato al riscontro amministrativo-contabile, è attribuita un'indennità mensile lorda di euro 50,00, per dodici mensilità, da rapportare alla tipologia oraria rivestita.
2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita a decorrere dalla formale individuazione della funzione e comunque con data non antecedente al 1° gennaio 2025.

Art. 59
Indennità per area direttiva

1. Ad ulteriore finanziamento dell'indennità per area direttiva prevista dall'art. 7 dell'accordo sindacale di data 27 maggio 2011 per il biennio economico 2008-2009 sono destinate, con effetto dall'1 gennaio 2025, risorse contrattuali aggiuntive per l'importo di lordi euro 220.000,00.
2. I criteri di attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono stabiliti a livello decentrato.
3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo, le parole "nella categoria D o nella categoria Ds" di cui al comma 1 dell'art. 7 "Indennità per area direttiva" dell'accordo sindacale di data 27 maggio 2011 sono sostituite dalle parole "nelle categorie D, Ds e Cs".

Art. 60
Indennità per mansioni rilevanti

1. Ad ulteriore finanziamento dell'indennità per mansioni rilevanti prevista dall'art. 18 dell'accordo stralcio del CCPL 2016/2018 di data 13.8.2020 sono destinate, con effetto dall'1 gennaio 2025, risorse contrattuali aggiuntive per l'importo di lordi euro 150.000,00.

Art. 61
Indennità funzioni di "audit" aziendale

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, il comma 9 dell'art. 79 "Indennità particolari" del CCPL 11.6.2007 come da ultimo sostituito dall'art. 11 dell'accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2022-2024 di data 3 settembre 2024, è sostituito dal seguente:

"9. Al personale, ivi compresi i professionisti sanitari, al quale con formale provvedimento scritto dell'Azienda siano affidate funzioni di "audit aziendale" dell'ambito tecnico economale (pulizie, lavanderie, ristorazione, gestione del calore, assistenza hardware, referente amministrativo e sanitario per la gestione rifiuti), sia per servizi gestiti direttamente o attraverso il contributo di aziende esterne, è attribuita una indennità mensile lorda di 79,80 per 12 mensilità. In caso di pluralità di attività il tetto mensile è pari ad euro 79,80."

Art. 62
Indennità personale adibito
alla manipolazione di farmaci oncologici

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale infermieristico adibito presso i reparti e i day hospital oncologici addetti alla manipolazione di farmaci oncologici compete una indennità giornaliera di euro 6,86 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

Art. 63
Indennità giornaliera personale assegnato
presso Unità operativa riabilitazione ospedaliera – Villa Rosa
e presso il Centro clinico NeMO

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, ai professionisti sanitari assegnati presso l'Unità operativa riabilitazione ospedaliera – Villa Rosa e presso il Centro clinico NeMO compete una indennità giornaliera di euro 5,49 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

2. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale operatore socio sanitario e all'operatore tecnico specializzato bagnino che prestano servizio presso l'Unità operativa riabilitazione ospedaliera – Villa Rosa e presso il Centro clinico NeMO compete una indennità giornaliera di euro 2,66 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

Art. 64
Indennità giornaliera personale
della cardiologia degli Ospedali Trento e Rovereto

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, ai professionisti sanitari della cardiologia degli Ospedali di Trento e Rovereto compete una indennità giornaliera di euro 5,49 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

2. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale operatore socio sanitario della cardiologia di Ospedali di Trento e Rovereto compete una indennità giornaliera di euro 2,66 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

Art. 65
Indennità per infermiere di triage
presso il Pronto soccorso

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale infermieristico abilitato al triage presso il Pronto soccorso compete una indennità giornaliera di euro 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

Art. 66
Indennità di funzione
per gli incaricati di posizione organizzativa

1. Ad ulteriore finanziamento dell'indennità di funzione per gli incaricati di posizione organizzativa prevista dall'art. 87 del CCPL di data 11.6.2007 sono destinate, con effetto dall'1 gennaio 2025, risorse contrattuali per l'importo di lordi euro 120.000,00.

2. I criteri di attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo sono stabiliti a livello decentrato.

Art. 67
Retribuzione di risultato
per gli incaricati di posizione organizzativa

1. Ad ulteriore finanziamento della retribuzione di risultato di cui al comma 4 dell'art. 108 del CCPL di data 11.6.2007 per gli incaricati di posizione organizzativa sono destinate, con effetto dall'1 gennaio 2025, risorse contrattuali per l'importo di lordi euro 30.000,00.

2. In caso di incarichi *ad interim*, il dipendente può percepire un'integrazione della retribuzione di risultato, riconosciuta per la durata dell'*interim* e rapportata ai mesi di effettivo assorbimento dell'incarico. L'importo massimo annuo attribuibile è pari alla minore misura riconosciuta per gli incarichi di posizione organizzativa.

Art. 68
Indennità di funzioni di coordinamento

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, la parte fissa dell'indennità di funzioni di coordinamento di cui all'art. 84 del CCPL di data 11.6.2007 è rideterminata in annui lordi euro 1.140,00.

2. Con effetto dall'1 gennaio 2025, la parte variabile dell'indennità di funzioni di coordinamento di cui al co. 2 art. 3 accordo 13.8.2020 è differenziata nelle seguenti tre fasce negli importi a fianco indicati:

- prima fascia: euro 1.290,00 annui lordi, da erogare per 12 mensilità;
- seconda fascia: euro 1.890,00 annui lordi, da erogare per 12 mensilità;
- terza fascia: euro 2.550,00 annui lordi, da erogare per 12 mensilità.

3. Con effetto dall'1 gennaio 2025, l'indennità di cui al presente articolo è maggiorata:

- dell'importo di annui lordi euro 3.600,00 in caso di coordinamento di gruppi composti da un numero di unità superiore a 70 (escluso il coordinatore);
- dell'importo di annui lordi euro 1.500,00 in caso di coordinamento di gruppi composti da un numero di unità superiore a 30 (escluso il coordinatore).

L'indennità di cui al presente comma è riconosciuta annualmente ed erogata per 12 mensilità. Al fine dell'individuazione delle posizioni di coordinamento cui corrispondere la maggiorazione, l'Azienda effettua, con decorrenza biennale, una procedura comparativa

utilizzando il punteggio derivante dall'applicazione dei vigenti accordi in materia di graduazione nelle tre fasce, per gli incarichi che prevedano un numero di unità coordinate rientrante nelle due tipologie di maggiorazione. In caso di incarichi ad *interim*, il coordinatore percepisce l'indennità di importo maggiore.

Art. 69 **Indennità professionale specifica** **aggiuntiva provinciale**

1. L'ammontare del Fondo destinato alla copertura delle indennità elencate nell'Allegato M) al CCPL di data 11.6.2007 è ulteriormente incrementato, con effetto dall'1 gennaio 2025, dell'importo di lordi euro 74.000,00 da destinare al finanziamento di una indennità professionale specifica aggiuntiva per il personale inquadrato in Categoria D al quale è affidato da parte dell'Azienda l'incarico di "team leader" terapia intensiva.

2. In sede di contrattazione decentrata, da attivare entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva di questo accordo, l'Azienda e le Organizzazioni sindacali firmatarie di questo accordo individuano ammontare e modalità di erogazione dell'indennità di cui al comma 1 nel rispetto del tetto massimo di spesa annuo di lordi euro 74.000,00.

Art. 70 **Indennità di vigilanza**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'indennità di cui all'art. 76, comma 2, del CCPL 11.6.2007, spettante al personale incaricato delle funzioni di ispezione e vigilanza nei luoghi di lavoro, d'igiene e ambiente con disposizione dell'Azienda, è rideterminata in euro 6.000,00 annui lordi per dodici mensilità.

Art. 71 **Indennità professionale specifica**

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, le misure annue lorde dell'indennità professionale specifica (quota provinciale) di cui alla Tabella F) del CCPL 11.6.2007 sono rideterminate, per i profili sotto indicati, negli importi a fianco degli stessi specificati:

CAT.	profilo	valore annuo lordo indennità provinciale euro
B	Operatore tecnico addetto all'assistenza	360,00
Bs	Operatore tecnico specializzato	360,00
Bs	Operatore tecnico specializzato (nei mestieri di conduttore di caldaia a vapore, elettricista, idraulico, impiantista manutentore)	1.100,00
Bs	Operatore tecnico specializzato coordinatore capo servizi operai (meno di 4) nei mestieri di conduttore di caldaia a vapore, elettricista, idraulico, impiantista manutentore	aggiunge all'ind.prof.specifica provinciale, l'ind.di coordinamento nel valore annuo nazionale di euro 483,40
Bs	Addetto alla COI 116-117	500,00
Bs	Autisti di ambulanza che non percepiscono l'ind. art. 7 Accordo dd. 3.9.2024	360,00

2. A decorrere dall'1 gennaio 2025, l'indennità specifica provinciale di cui all'art. 74, comma 1, del CCPL 11 giugno 2007, come rideterminata dall'art. 12 dell'accordo stralcio di data 13.8.2020, è fissata in euro 1.650,00 annui lordi.

3. A decorrere dall'1 gennaio 2026 all'operatore tecnico specializzato coordinatore capo servizi operai (meno di 4) compete la medesima indennità professionale specifica provinciale di cui al comma 2.

Art. 72
Istituzione indennità personale
in servizio presso la Casa Circondariale
di Spini di Gardolo

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025 è istituita una indennità per il personale dell'Azienda in servizio presso la Casa Circondariale di Spini di Gardolo nella misura di mensili lordi euro 150,00, da corrispondere per 12 mensilità e rapportare alla tipologia di oraria rivestita.

2. L'indennità di cui al comma 1 non compete per il periodo di attribuzione dell'indennità di cui all'art. 53 del presente accordo.

Art. 73
Indennità di posizione organizzativa per Avvocati cassazionisti

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025, il comma 4 dell'art. 85 del CCPL 11.6.2007, come modificato dall'art. 9, c. 3, accordo stralcio chiusura parte economica CCPL 2016/2018 dd. 13.08.2020 è sostituito dal seguente nuovo comma:

"4. Agli Avvocati che esercitano le funzioni di Avvocato Cassazionista è attribuita l'indennità di posizione organizzativa nella misura pari a euro 5.000,00 annui lordi da corrispondere a decorrere dalla data di iscrizione all'albo speciale degli avvocati cassazionisti di cui all'art. 33 del RDL 27.11.1933, n. 1578, per tredici mensilità e rapportata alla tipologia oraria rivestita. L'indennità di posizione organizzativa assorbe i compensi per lavoro straordinario ed esclude i recuperi di orario lavorativo.

Art. 74
Indennità per la figura di micologo

1. A decorrere dall'1 gennaio 2025, al personale dell'Azienda formalmente incaricato di svolgere attività micologica per conto del Dipartimento di prevenzione compete una indennità annua di euro 1.000,00, da erogare per 12 mensilità.

Art. 75
Svolgimento delle funzioni di Preposto alla sicurezza

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale individuato con atto formale, non in ragione del ruolo ricoperto, delle funzioni di preposto ai sensi del D.Lgs. 81/08, è attribuito un compenso annuo il cui ammontare è stabilito, unitamente alle modalità di erogazione, in sede di accordo decentrato nel rispetto del tetto massimo di spesa di annui euro 100.000,00, lordo oneri.

Art. 76
Personale operante nei reparti
di pediatria di Rovereto e Cles

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, l'indennità giornaliera prevista dall'art. 79 del CCPL 11.6.2007, come da ultimo sostituito dall'art. 11 dell'accordo stralcio di data 3 settembre 2024, per i servizi di malattie infettive (euro 6,86 per i professionisti sanitari ed euro 2,66 per gli operatori socio sanitari) è estesa ai professionisti sanitari e agli operatori socio sanitari in servizio presso i reparti di pediatria di Rovereto e Cles.

Art. 77
Personale operante nel reparto di pediatria dell'Ospedale di Trento

1. Con effetto dall'1 gennaio 2026, al personale infermieristico assegnato al reparto di pediatria dell'Ospedale di Trento compete una indennità giornaliera di euro 10,00 che remunera il rischio malattie infettive, la manipolazione dei farmaci oncologici e il rischio legato agli agiti aggressivi.

2. L'indennità di cui al comma 1 compete agli operatori socio sanitari nella misura di euro 5,00.

3. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce le indennità già in godimento per analoghe finalità.

Art. 78
Indennità Ufficio Rapporti con il Pubblico (URP)

1. Al personale del ruolo amministrativo inserito nell'Ufficio Rapporti con il Pubblico (URP) è attribuita un'indennità mensile lorda di euro 100,00 da rapportare alla tipologia oraria rivestita.

2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita a decorrere dalla data di assegnazione del personale all'URP e comunque con data non antecedente al 1° gennaio 2025.

Art. 79
Indennità Responsabile di impianto

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale tecnico formalmente incaricato quale responsabile di impianto spetta una indennità annua di lordi euro 2.400,00, da erogare per 12 mensilità.

Art. 80
Indennità giornaliera personale
Centri di Salute Mentale

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale sotto indicato che opera nei Centri di Salute Mentale compete una indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato, nelle misure indicate a fianco di ciascuna posizione funzionale:

- professionista sanitario: € 5,49;
- ausiliario specializzato – operatore tecnico addetto all'assistenza – operatore sociosanitario - operatore tecnico specializzato – operatore tecnico: € 2,66.

Art. 81
Indennità personale adibito alla manipolazione di
farmaci galenici

1. Con effetto dall'1 gennaio 2025, al personale tecnico sanitario di laboratorio biomedico assegnato alle farmacie ospedaliere e adibito alla manipolazione di farmaci galenici compete una indennità giornaliera di euro 4,50 per ogni giornata di effettivo servizio prestato

Art. 82
Indennità per professionisti
sanitari addetto alla Centrale "Trentino emergenza 118"

1. Ai professionisti sanitari dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari addetti alla Centrale "Trentino emergenza 118" compete, a decorrere dall'1 gennaio 2025, una indennità mensile di lordi euro 100,00.

Art. 83
Indennità personale che opera
presso SPDC e REMS

1. A decorrere dall'1 gennaio 2026, l'indennità giornaliera spettante ai sensi del comma 4 dell'art. 79 del CCPL 11.6.2007, come da ultimo sostituito dall'art. 11 dell'accordo di data 3 settembre 2024, al personale che opera presso il Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura (SPDC) e presso la Residenza per l'esecuzione delle misure di sicurezza (REMS), è rideterminata in euro 6,86 per i professionisti sanitari ed in euro 4,00 per il personale ausiliario specializzato – operatore tecnico addetto all'assistenza – operatore sociosanitario - operatore tecnico specializzato.

Art. 84
Indennità personale che opera
presso IST

1. A decorrere dall'1 gennaio 2026, al personale sanitario e agli operatori socio sanitari che operano presso l'ambulatorio IST compete una indennità giornaliera di euro 4,50 per ogni giornata di effettivo servizio prestato.

Art. 85
Incremento dei Fondi per la produttività per il personale sanitario
e non sanitario

1. Le risorse contrattuali "*una tantum*" di euro 1.948.000,00 lordo oneri residue dal finanziamento del presente accordo sono impiegate ad incremento, per l'anno 2027, degli importi della produttività di base nelle misure di cui alla Tabella 3) allegata.

PARTE SESTA

NORME FINALI

Art. 86

Mensa

1. Fermo restando tutti i requisiti previsti dall'accordo decentrato in materia, il servizio sostitutivo di mensa può essere utilizzato, a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, anche in via anticipata o posticipata rispetto all'inizio ovvero al termine del turno di servizio ma entro una fascia massima di 2 ore rispetto alla timbratura di inizio o fine turno.

Art. 87

Distacco sindacale

1. Al personale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari in distacco sindacale si applica quanto previsto per il personale del Comparto AALL – area delle categorie - ai fini della quota obiettivi generali.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

**PARTE A
DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

**Art. 1
Trattamento di fine rapporto**

1. Nei confronti del personale si applica la disciplina prevista dal DPCM 20 dicembre 1999.
2. La retribuzione utile ai fini del calcolo dell'imponibile TFR, in caso di adesione al fondo pensione Laborfonds, è quella definita dal contratto collettivo provinciale di lavoro dell'area non dirigenziale del Comparto sanità, 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. Per il personale in regime TFR/Optante il datore di lavoro provvede alla concessione dell'anticipo. Il datore di lavoro provvede alla concessione dell'anticipo anche per il personale aderente al fondo pensione Laborfonds, in base all'accordo tra APSS e Laborfonds di cui alla deliberazione del Direttore generale n. 721 del 30 ottobre 2025. In entrambi i casi, l'anticipazione del TFR è riconosciuta secondo la disciplina prevista dall'Allegato B) all'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018 – biennio economico 2016-2017- del 28.12.2016.
2. Il dipendente rilascia all'Azienda, in base all'Accordo di cui al comma 1, una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'INPS e da Laborfonds.
3. Al momento della riscossione della procura, l'importo anticipato verrà rivalutato secondo i parametri di cui al comma 4 dell'art. 2120 del Codice civile.
4. A seguito di riscatto o trasferimento della posizione Laborfonds, si provvederà a riscuotere direttamente dal dipendente l'importo anticipato con le rivalutazioni previste al comma 3.

PARTE B

DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

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 tre 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. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza nel fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso.
3. L'adesione espressa dai dipendenti ha effetto, ai fini della contribuzione, dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del contratto.

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. 2% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con versamento a carico dell'Azienda con effetto dall'1 gennaio 2024;
 - c. 3% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con versamento a carico dell'Azienda con effetto dall'1 gennaio 2025.
2. Sono contabilizzate dall'INPS, 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. A scelta del dipendente ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva a scaglioni dall'1% fino al limite massimo del 10%, fermo restando il contributo a carico dell'Ente. Il dipendente può variare in corso d'anno la propria contribuzione al fondo, con decorrenza dal 1° giorno del trimestre successivo a quello di presentazione della modifica.
4. I contributi versati vengono dedotti dal reddito di lavoro dipendente a cura del datore di lavoro nei limiti previsti dalle normative fiscali di riferimento.
5. Al fondo sono versate le quote di adesione e di iscrizione secondo quanto previsto dagli organi dello stesso.

6. Con la cessazione dal servizio viene meno il diritto del dipendente all'accredito della contribuzione al fondo pensione su arretrati erogati a qualunque titolo successivamente alla cessazione.

Art. 5

Norma di prima applicazione

1. Per il personale iscritto a Laborfonds, la cui domanda di anticipazione TFR è stata sospesa in relazione alle difficoltà del fondo di garantire la restituzione integrale all'Azienda della stessa anticipazione, l'Azienda verifica con i dipendenti interessati il permanere della necessità di avvalersi dell'anticipo TFR. In tale caso provvede entro 120 giorni dalla conferma dell'interesse del dipendente e all'accertamento della sussistenza del diritto all'anticipo.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

TABELLA 1)

**Adeguamento economico personale delle professioni sanitarie
dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari**

Figura professionale	Categoria/ livello	Fascia economica	Retribuzione aggiuntiva per armonizzazione a.l. euro comprensivo di 13^a mensilità
Puericultrice	BS	0	211,18
Puericultrice	BS	1	176,75
Puericultrice	BS	2	148,02
Puericultrice	BS	3	186,60
Puericultrice	BS	4	161,02
Puericultrice	BS	5	173,31
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	0	892,85
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	1	872,89
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	2	868,04
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	3	869,70
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	4	1.067,88
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	5	1.357,36
Collab.prof.sanitario Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario tecnico / Collab.prof.sanitario radiologo / Collab.prof.sanitario della riabilitazione / Collab.prof.sanitario della prevenzione	D	6	991,38
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	0	1.615,69
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	1	1.563,53
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	2	1.514,14
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	3	1.441,44
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	4	1.633,45
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	5	1.914,58
Collab.prof.sanitario esperto Infermiere e Ostetrico / Collab.prof.sanitario esperto tecnico / Collab.prof.sanitario esperto radiologo / Collab.prof.sanitario esperto della riabilitazione / Collab.prof.sanitario esperto della prevenzione	DS	6	1.457,09

TABELLA 2)

**Adeguamento economico personale tecnico ed amministrativo
dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari**

Figura professionale	Categoria/li vello	Fascia economica	Retribuzione aggiuntiva per armonizzazione a.l. euro comprensivo di 13^a mensilità
Ausiliario specializzato	A	0	211,18
Ausiliario specializzato	A	1	176,75
Ausiliario specializzato	A	2	148,02
Ausiliario specializzato	A	3	186,60
Ausiliario specializzato	A	4 (ex 2 Liv)	161,02
Ausiliario specializzato	A	5 (ex 2 Liv)	173,31
Ausiliario specializzato	A	5 (ex 3 Liv)	173,31
Coadiutore amministrativo/Operatore tecnico	B	0	211,18
Coadiutore amministrativo/Operatore tecnico	B	1	176,75
Coadiutore amministrativo/Operatore tecnico	B	2	148,02
Coadiutore amministrativo/Operatore tecnico	B	3	186,60
Coadiutore amministrativo/Operatore tecnico	B	4	161,02
Coadiutore amministrativo/Operatore tecnico	B	5	173,31
Operatore socio sanitario	BS	0	211,18
Operatore socio sanitario	BS	1	140,59
Operatore socio sanitario	BS	2	41,79
Operatore socio sanitario	BS	3	178,69
Operatore socio sanitario	BS	4	91,33
Operatore socio sanitario	BS	5	137,08
Operatore tecnico specializzato	BS	0	211,18
Operatore tecnico specializzato	BS	1	176,75
Operatore tecnico specializzato	BS	2	148,02
Operatore tecnico specializzato	BS	3	186,60
Operatore tecnico specializzato	BS	4	161,02
Operatore tecnico specializzato	BS	5	173,31
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	0	892,85
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	1	872,89
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	2	868,04
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	3	869,70
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	4	1.067,88
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	5	1.357,36
Collaboratore amministrativo professionale/ Collaboratore tecnico professionale	D	6	991,38
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto	DS	0	1.615,69
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto	DS	1	1.563,53
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto /Avvocato esperto	DS	2	1.514,14
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto /Avvocato esperto	DS	3	1.441,44
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto /Avvocato esperto	DS	4	1.633,45
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto /Avvocato esperto	DS	5	1.914,58
Collaboratore amministrativo professionale esperto/ Collaboratore tecnico professionale esperto /Avvocato esperto	DS	6	1.457,09

TABELLA 3)

**PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE DEL RUOLO PROFESSIONALE, AMMINISTRATIVO,
TECNICO E SANITARIO
INCREMENTO UNA TANTUM ANNO 2027**

PROFILO	INCREMENTO UNA TANTUM ANNO 2027
CATEGORIA A - (AUSILIARIO SPECIALIZZATO)	109,29
CATEGORIA B - (COADIUTORE AMM/VO)	125,78
CATEGORIA B - (OPER.TEC.ADDETTO ASSIST.)	125,78
CATEGORIA B - (OPERATORE TECNICO)	125,78
CATEGORIA Bs - (COADIUTORE AMM.ESPERTO)	136,09
CATEGORIA Bs - (OPERATORE SOCIO SANIT.)	136,09
CATEGORIA Bs - (OPERATORE TECN.SPECIAL.)	136,09
CATEGORIA Bs - (PUERICULTRICE)	136,09
CATEGORIA C - (PERSONALE AMMINISTRATIVO)	152,59
CATEGORIA C - (PERSONALE TECNICO)	152,59
CATEGORIA C - OPER. PROF. SANITARIO	191,77
CATEGORIA D - (ASSISTENTE SOCIALE (ex C)	216,51
CATEGORIA D - (ASSISTENTE SOCIALE)	216,51
CATEGORIA D - (COLLAB.AMM. PROF.)	216,51
CATEGORIA D - (COLLAB.TECN.PROF.)	216,51
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Inf. ex C)	229,91
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.)	229,91
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Riab.ex C)	229,91
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Tec. ex C)	229,91
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Vig.)	229,91
CATEGORIA D - COLL.PROF.SAN. (Vig. ex C)	229,91
CATEGORIA Ds - (COLLAB.AMM/VO PROF.ESP.)	257,75
CATEGORIA DS - (COLLAB.PROF.SAN.ESPERTO)	355,70
CATEGORIA Ds - (COLLAB.TECN.PROF.ESP)	257,75

NOTA A VERBALE CONGIUNTA APRAN – OOSS

Le parti firmatarie del presente contratto concordano sull'esigenza di addivenire in tempi brevi ad una revisione della disciplina contrattuale in materia di tutela della maternità/paternità anche alla luce delle intervenute modifiche legislative in materia, volta ad uniformare i trattamenti nei distinti comparti/aree negoziali.

Le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a ritrovarsi per definire il profilo dell'assistente infermiere ad avvenuta risoluzione a livello nazionale delle criticità emerse.

Le parti si impegnano, nelle prossime sedi negoziali, a dare priorità all'ulteriore incremento dell'indennità di cui all'art. 82 del presente accordo.

Per l'APRaN	firmato
-------------	---------

Per le Organizzazioni sindacali

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

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

per la U.I.L. FPL – Sanità	firmato
----------------------------	---------

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

per il NURSING UP	firmato
-------------------	---------

Trento, 17 novembre 2025