

**RACCOLTA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI APPLICABILI ALLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DELL'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI.
(NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI SANITARI DELL'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI, COMPRESI I DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE, CONTINUANO A TROVARE APPLICAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 2, DELL'ACCORDO STRALCIO DI DATA 29.12.2016 LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO PREVISTE DAL CCPL DI PROVENIENZA SALVO LE DISPOSIZIONI DELL'ACCORDO STRALCIO DI DATA 29 DICEMBRE 2016)**

(aggiornato all'Accordo stralcio per il rinnovo CCPL 2016/2018, biennio economico 2016-2017 dd. 29.12.2016)

**TESTO MERAMENTE COMPILATIVO AD USO ESCLUSIVAMENTE INTERNO
E PRIVO DEL CARATTERE DI UFFICIALITA'**

Premessa

PARTE I

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I**

**Campo di applicazione
(Art. 1 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**Campo di applicazione
(Art. 1 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)**

**Decorrenza e durata dell'accordo
(Art. 2 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)**

**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
(Art. 2, c. 3-4-5, CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I
METODOLOGIE DI RELAZIONI**

**Obiettivi e strumenti
(Art. 3 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**Livelli di contrattazione
(Art. 4 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**Confronto a livello provinciale
(Art. 5 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato
(Art. 6 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche
(Art. 7 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

**Comitato per le pari opportunità
(Art. 8 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

(Art. 9 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

Soggetti sindacali

(Art. 10 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Composizione delle delegazioni

(Art. 11 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO III

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Clausole di raffreddamento

(Art. 12 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Interpretazione autentica dei contratti

(Art. 13 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Tentativo obbligatorio di conciliazione

(Art. 14 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO IV

DIRITTI SINDACALI

Diritti di associazione e di attività sindacali

(Art. 15 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Diritto di assemblea

(Art. 16 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Diritto di affissione

(Art. 17 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Locali

(Art. 18 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro

(Art. 19 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Contributi sindacali

(Art. 20 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Patronato sindacale

(Art. 21 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Astensione dal lavoro

(Art. 22 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

(Art. 23 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Periodo di prova

(Art. 24 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO II

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo determinato

(Art. 25 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO III

STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Caratteristiche del rapporto di lavoro

(Art. 26 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

(Art. 27 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Rapporti di lavoro ad esaurimento

(Art. 28 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Orario di lavoro dei dirigenti

(Art. 29 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Permessi brevi

(Art. 30 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Orario di lavoro dei direttori con incarico di elevato livello professionale o con incarico di direzione di struttura complessa

(Art. 31 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Servizio di guardia

(Art. 32 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Pronta disponibilità

(Art. 33 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO IV

RAPPORTO DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Accesso al regime ad impegno ridotto

(Art. 34 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

(Art. 35 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

(Art. 36 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO V

ASPETTI PARTICOLARI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferie e festività

(Art. 37 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Lavoro notturno

(Art. 38 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Riposo settimanale

(Art. 39 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

(Art. 3 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Mensa

(Art. 40 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Clausole speciali

(Art. 41 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Diritti derivanti da invenzione industriale

(Art. 42 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Attività sociali, culturali e ricreative

(Art. 43 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO VI

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Sostituzioni

(Art. 44 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Aspettativa

(Art. 45 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(Art. 46 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche o di handicap

(Art. 47 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Assenze retribuite

(Art. 48 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Assenze per malattia

(Art. 49 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

(Art. 50 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Accertamento dell'infermità dipendente da causa di servizio

(Art. 51 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Spese di cura

(Art. 4 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Equo indennizzo

(Art. 53 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Controlli sull'idoneità al servizio

(Art. 54 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

(Art. 55 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Servizio militare

(Art. 56 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro
(Art. 57 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Tutela della maternità
(Art. 58 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Cumulo di aspettative
(Art. 59 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO VII

MOBILITA' INTRAZIENDALE

Mobilità all'interno dell'Azienda
(Art. 60 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Mobilità volontaria
(Art. 61 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Accordi di mobilità
(Art. 62 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero
(Art. 63 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza
(Art. 64 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Comando
(Art. 65 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro
(Art. 66 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Obblighi delle parti
(Art. 67 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Recesso dell'Azienda
(Art. 68 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Nullità del recesso
(Art. 69 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Termini di preavviso
(Art. 70 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Risoluzione consensuale
(Art. 71 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Procedure di conciliazione in caso di recesso
(Art. 72 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Ricostituzione del rapporto di lavoro
(Art. 73 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Comitato dei Garanti
(Art. 74 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO IX

ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Riconoscimento dei servizi prestati nei paesi dell'Unione Europea
(Art. 75 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Formazione ed ECM, aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata
(Art. 76 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Congedi per la formazione
(Art. 77 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Comando finalizzato
(Art. 78 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Coperture assicurative
(Art. 79 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Patrocinio legale
(Art. 80 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

TITOLO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

CAPO I

INCARICHI DIRIGENZIALI

Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione del trattamento di posizione
(Art. 81 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Tipologie di incarico
(Art. 82 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali
Criteri e procedure
(Art. 83 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa e degli incarichi di elevata professionalità
(Art. 84 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Norma transitoria
(Art. 73 CCPL dd. 20.05.2002)

CAPO II

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti
(Art. 85 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

La verifica e valutazione dei dirigenti
(Art. 86 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti
(Art. 87 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
(Art. 88 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

La valutazione negativa
(Art. 89 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Effetti della valutazione negativa dei risultati

(Art. 90 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

(Art. 91 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Norma finale del sistema di valutazione

(Art. 92 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

PARTE II

TRATTAMENTO ECONOMICO

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Struttura della retribuzione dei dirigenti

(Art. 93 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Retribuzione e sue definizioni

(Art. 94 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Indennità integrativa speciale

(Art. 95 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Assegno mensile perequativo

(Art. 2 Accordo stralcio dd. 16.02.2007)

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

CHIUSURA DEL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Stipendio tabellare per il biennio economico 206-2007

(Art. 5 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008-2009 dd. 09.02.2009)

Stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento per il biennio economico 2006-2007

(Art. 6 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Ex medici condotti ed equiparati

(Art. 7 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

INCREMENTI DEL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

Nuovo stipendio tabellare

(Art. 11 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Incremento dell'indennità sanitaria provinciale

(Art. 12 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Effetti dei benefici economici

(Art. 13 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

INCREMENTI DEL BIENNIO ECONOMICO 2016/2017

Erogazione di somme una tantum

(Art. 3 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

Indennità di vacanza contrattuale

(Art. 4 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

Stipendio tabellare

(Art. 5 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

Effetti nuovi stipendi

(Art. 6 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

Adeguamento al CCNL

(Art. 7 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

CAPO III

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE UNIFICATA DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

(Art. 8 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo

(Art. 9 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

CAPO IV

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE UNIFICATA DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO O AD ESAURIMENTO

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

(Art. 10 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici a tempo definito

(Art. 111 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento

(Art. 112 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO V

INDENNITA'

Indennità di specificità medico-veterinaria
(c. 1, 2 e 5 art. 97 CCPL dd. 25.09.2006)

Indennità di specificità medico-veterinaria
(Art. 107 CCPL dd. 25.09.2006)

Indennità per l'incarico di struttura complessa
(c. 3 e 5 art. 97 CCPL dd. 25.09.2006)

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa
(Art. 83 CCPL dd. 20.05.2002)

Indennità aggiuntiva per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Art. 98 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Indennità di esclusività
(c. 4, 5 e 6 art. 97 CCPL dd. 25.09.2006)

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro
(Art. 86 CCPL dd. 20.05.2002)

Indennità di servizio notturno e festivo
(Art. 113 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Indennità per funzioni specifiche
(Art. 114 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Trattamento di trasferimento
(Art. 115 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Trattamento di missione
(Art. 116 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

CAPO VI

I FONDI AZIENDALI

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa
(Art. 118 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Art. 96 CCPL dd. 20.05.2002)

I Fondi aziendali
(Art. 14 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(Art. 119 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(Art. 97 CCPL dd. 20.05.2002 come modificato dall'art. 119 del CCPL dd. 25.09.2006)

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale
(Art. 120 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale
(Art. 98 CCPL dd. 20.05.2002)

Obiettivi del fondo di risultato
(Art. 121 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

La produttività per i direttori e dirigenti medici e veterinari del Servizio Sanitario Provinciale
(Art. 122 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Premio per la prestazione della qualità individuale
(Art. 123 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Garanzia delle prestazioni
(Art. 124 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Fondo per prestazioni orarie aggiuntive
(Art. 125 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Limiti all'utilizzo dei fondi aziendali
(Art. 126 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Disciplina transitoria per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 125
(Art. 127 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi
(Art. 101 CCPL 20.05.2002)

TITOLO III
NORME CONTRATTUALI DEL CCPL 20.05.2002 ESPRESSAMENTE RICHIAMATE ALL'ART. 132
“CONFERME E DISAPPLICAZIONI” DEL CCPL 25.09.2006 E NON RIPORTATE NEL TITOLO I DEL
PRESENTE TESTO COORDINATO

Norma transitoria
(Art. 73 CCPL dd. 20.05.2002)

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare
(Art. 79 CCPL 20.05.2002)

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello
(Art. 81 CCPL 20.05.2002)

Retribuzione di posizione
(Art. 82 CCPL 20.05.2002)

Equiparazione
(Art. 84 CCPL 20.05.2002)

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione
(Art. 85 CCPL 20.05.2002)

Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari
esercitanti la libera professione extramuraria, nonché degli ex medici condotti
(Art. 87 CCPL dd. 20.05.2002)

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti
(Art. 88 CCPL dd. 20.05.2002)

Incarichi
(Art. 89 CCPL dd. 20.05.2002)

Trattamento economico fondamentale
(Art. 90 CCPL dd. 20.05.2002)

Retribuzione di posizione e di risultato
(Art. 91 CCPL dd. 20.05.2002)

Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero-professionale extramuraria
(Art. 92 CCPL dd. 20.05.2002)

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti
(Art. 93 CCPL dd. 20.05.2002)

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti sanitari e corretto equilibrio tra attività libero-professionale e attività istituzionale
(Art. 102 CCPL 20.05.2002)

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi
(Art. 103 CCPL 20.05.2002)

Attività di consulenza
(Art. 104 CCPL 20.05.2002)

Disposizioni particolari
(Art. 105 CCPL 20.05.2002)

PARTE TERZA

NORME DISCIPLINARI

Norme disciplinari
(Art. 2 Accordo dd. 21.07.2015 di modifica del CCPL dd. 25.09.2006)

Norme disciplinari
(Art. 8 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

PARTE IV

NORME FINALI

Recepimento del codice di comportamento
(Art. 3 Accordo dd. 21.07.2015)

Trattamento di fine rapporto
(Art. 9 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

Norma finale
(Art. 10 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

Norma finale
(Art. 128 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Interessi legali
(Art. 129 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Modalità di calcolo
(Art. 130 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Previdenza complementare

(Art. 131 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

(Art. 133 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

ALLEGATI

ALLEGATO A) “REGOLAMENTAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO RELATIVE A RAPPORTI DI LAVORO DISCIPLINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI PREVISTI DALLA LEGGE PROVINCIALE 3 APRILE 1997, N. 7” DEL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006.

ALLEGATO B) “CODICE DI COMPORTAMENTO” DEL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006 COME SOSTITUITO DALL’ALLEGATO 2) ALL’ACCORDO DD. 21.07.2015.

ALLEGATO C) DEL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006.

ALLEGATO D) “NORME DISCIPLINARI” DEL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006 COME INTRODOTTI DALL’ALLEGATO 1) ALL’ACCORDO DD. 21.07.2015.

ALLEGATO 4) “REGOLAMENTAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO, DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE” DEL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006.

ALLEGATO A) “DISCIPLINA DI CONCESSIONE DELL’ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO” COME INTRODOTTI DALL’ART. 9 ACCORDO STRALCIO DD. 29.12.2016)

ALLEGATO 1a) AL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006.

ALLEGATO 1b) AL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006.

ALLEGATO 2) AL CCPL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 – BIENNI ECONOMICI 2002-2003/2004-2005 DD. 25.09.2006.

TABELLA 1) ALLEGATA ALL’ACCORDO STRALCIO DD. 29.12.2016

Premessa

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

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione

(Art. 1 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutti i dirigenti medici, odontoiatri e veterinari, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendenti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, di cui all'art. 4, comma 1, punto 2), del D.P.P. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg.
2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino, ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del comparto pubblico di destinazione.
3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definite dal presente contratto.
4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti del ruolo sanitario medici, odontoiatri e veterinari. Nella citazione "dirigenti medici" sono compresi gli odontoiatri.
5. Nel presente contratto per "direttore" si intende il dirigente preposto a strutture complesse. 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.

6. Nel testo del presente contratto, i riferimenti al d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle da ultimo apportate dal d.lgs. 19 giugno 1999, n. 229 nonché quelle relative al d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 e d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Quest'ultimo ha unificato tutta la disciplina di riforma del pubblico impiego ed è stato ulteriormente integrato con la legge n. 145 del 2002. Nel testo del presente contratto, il riferimento alla legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e successive modificazioni è riportato come "l.p. n. 7 del 1997". Con "atto aziendale" si intende il regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Azienda di cui all'art. 23, comma 4, della legge provinciale n. 10/93.

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nella legge provinciale 1 aprile 1993 n. 10 e s.m. e dal regolamento di organizzazione dell'Azienda. Per la definizione di struttura semplice o complessa si fa rinvio all'art. 82.

8. L'eventuale riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "direttore" o dirigente di struttura complessa, mentre quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all'art. 82, lett. b), "responsabile", c) "dirigente", e d) "dirigente" ai sensi del d.lgs. n. 254 del 28 luglio 2000.

(art. 1 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Il presente accordo stralcio si applica a tutti i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, di cui all'art. 4 "Comparto Sanità", comma 1, punto 1., dell'accordo collettivo provinciale quadro sui comparti di contrattazione collettiva di data 25 settembre 2003, come modificato dall'accordo collettivo provinciale quadro di data 6 dicembre 2016.

2. Fatto salvo quanto previsto da questo accordo stralcio, ai dirigenti sanitari dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, continuano a trovare applicazione, nelle more del rinnovo del CCPL 2016/2018 dell'area negoziale destinataria di questo accordo, le disposizioni in materia di trattamento giuridico ed economico previste dal CCPL di provenienza.

Decorrenza e durata dell'accordo

(Art. 2 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Il presente accordo stralcio concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2017 per la parte economica e disciplina taluni istituti per il triennio giuridico 2016-2018.

2. Per quanto non innovato dal presente accordo stralcio continuano a trovare applicazione le norme di cui al vigente CCPL. Si rinvia altresì a quanto previsto dall'art. 10 del presente accordo.

(c. 3, 4 e 5 art. 2 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, in base ad accordo sindacale, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 59 della l.p. n. 7 del 1997.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I METODOLOGIE DI RELAZIONI

Obiettivi e strumenti

(Art. 3 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle controparti, è definito in modo coerente con l'obiettivo volto al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti e per mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con il riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione del servizio sanitario provinciale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva provinciale;
 - b) confronto a livello provinciale ai sensi dell'art. 5;
 - c) contrattazione decentrata, che si svolge in Azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - d) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
 - e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Livelli di contrattazione

(Art. 4 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
 - a) l'accordo collettivo provinciale;
 - b) il contratto decentrato a livello di Azienda.
2. L'accordo collettivo provinciale tra Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale e le OO.SS. ha luogo, 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;
 - verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 6 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 delle attività socio-assistenziali per il personale;
 - 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 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 sull'orario ad impegno ridotto;
 - h) modalità di costituzione di organismi partecipativi;
 - i) criteri di ripartizione delle risorse derivanti da 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) criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per l'affidamento degli incarichi;

- n) indicazione delle procedure e dei principi ai quali deve informarsi la valutazione dell'attività professionale dei dirigenti;
- o) criteri generali di ripartizione delle risorse economiche tra i vari fondi e all'interno dei fondi stessi;
- p) criteri generali di attuazione di direttive, su materie non sopra specificate, emanate dalla Giunta provinciale;
- q) criteri generali circa le modalità di conduzione del processo di budget;
- r) quanto non demandato alla contrattazione decentrata.

Le parti si impegnano a procedere, dopo la firma del contratto, alla costituzione della commissione paritetica fra le parti contraenti, al fine di verificare una più compiuta definizione dei criteri e delle linee di indirizzo stabiliti al presente comma.

3. In sede di contrattazione decentrata sono regolate le seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
- b) criteri generali per:
 - 1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 120 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dall'Azienda, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 122 del presente accordo;
 - 2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449/1997;
 - 3) la distribuzione tra i fondi delle eventuali risorse assegnate ai sensi degli artt. 118 e 120;
- 4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 82, comma 1, lettere b), c) e d) della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
- 5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 118, 119 e 120 ed al loro interno nei limiti stabiliti dal CCPL, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria provinciale;
- c) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti e verifica dei medesimi, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502/1992;
- d) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- e) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- f) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
- g) individuazione di eventuali ulteriori tipologie di cause di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 12, sulle materie dalla lettera c) alla lettera g), non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. Il contratto decentrato utilizza le risorse dei fondi di cui agli artt. 118, 119, 120 e 125 e non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto collettivo provinciale; esso si svolge sulle materie stabilite dal comma 3 del presente articolo e su eventuali ulteriori materie richiamate negli articoli del presente accordo. Le clausole difformi sono inefficaci e non possono essere applicate.

Confronto a livello provinciale

(Art. 5 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del presente contratto, si prevedono modalità di confronto da parte della Provincia autonoma di Trento (con l'assistenza, se richiesta, dell'APRaN) con le Organizzazioni

sindacali firmatarie del presente contratto, con riferimento a linee generali di indirizzo e/o direttive da emanarsi da parte della Giunta provinciale, sulle seguenti materie relative:

- a) alla determinazione della dotazione organica in relazione all'attività istituzionale consolidata nonché alle esigenze di funzionamento della rete dei servizi sanitari ed al rapporto con i carichi di lavoro richiesti;
- b) alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale e/o dei servizi;
- d) ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi;
- e) ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto;
- f) ai criteri generali per la definizione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- g) ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dall'Azienda ai sensi dell'art. 86, comma 5.

2. Entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo, le parti di cui al comma 1 si incontrano per avviare il confronto sui temi indicati al medesimo comma 1.

3. Resta in ogni caso salvo quanto previsto dal comma 2, lett. p), dell'art. 4.

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato (Art. 6 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il contratto decentrato ha durata quadriennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCPL 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 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 11, comma 5, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici 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 cinque giorni.

4. Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

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

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche (Art. 7 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione 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 - è tenuta a informare periodicamente e tempestivamente, anche attraverso un sistema di informazione in rete, i soggetti sindacali di cui all'art. 11, comma 5, sugli atti organizzativi di

valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

Nelle materie per le quali il presente CCPL prevede la contrattazione decentrata o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto decentrato individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) CONCERTAZIONE

I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, entro 15 giorni dal ricevimento della stessa, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
 - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
 - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - modalità di attuazione dei programmi di formazione;
 - altre materie espressamente demandate dal presente contratto provinciale.

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) CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- a) organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Azienda, sono costituite a richiesta e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda stessa, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, le attività di formazione e la definizione dei contenuti contrattuali delle coperture assicurative di cui all'art. 79, comma 2. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. È costituita una Conferenza provinciale con rappresentanti dell'A.P.Ra.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità. La Conferenza procede anche al monitoraggio del fenomeno del *mobbing* sulla base delle risultanze che il Comitato paritetico predispone appositamente in occasione di almeno una delle due verifiche annuali ad esso demandate.

Comitato per le pari opportunità

(Art. 8 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 7, comma 2, svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Azienda è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 3, punto d);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Azienda, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCPL e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive condizioni di parità dei dirigenti nel lavoro e nello sviluppo professionale, che tengano conto anche della loro posizione in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione manageriale;
- processi di mobilità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali.

4. L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno dell'Azienda, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

(Art. 9 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

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

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

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 7 è pertanto istituito presso l'Azienda, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *mobbing* nei confronti dei dirigenti in relazione alle materie di propria competenza nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 196 del 2003 in materia di protezione dei dati personali;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dirigente interessato;
- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

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

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

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della presente area, firmatarie del CCPL, e da un pari numero di rappresentanti dell'Azienda. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Azienda, il Vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

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

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

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

Soggetti sindacali

(Art. 10 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. In attesa che la rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area venga disciplinata, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali, da appositi accordi, i soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative del personale secondo quanto previsto dall'art. 55 della legge provinciale n. 7 del 1997.

2. Le relazioni sindacali sono regolate dall'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003.

3. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto al momento del distacco, secondo le voci retributive elencate nella tabella 1b) al presente accordo, con l'aggiunta di quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione decentrata.

Composizione delle delegazioni

(Art. 11 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La delegazione trattante di parte pubblica a livello provinciale è costituita come segue:

- dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003.

3. A seguito dei periodici accertamenti della rappresentatività nei luoghi di lavoro, effettuati al 31 dicembre precedente il biennio contrattuale, la fruizione delle prerogative sindacali spetta ai soggetti in possesso dei requisiti stabiliti dall'accordo collettivo provinciale quadro di cui al comma 2.

4. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato;
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'Azienda.

5. Per le organizzazioni sindacali, in sede decentrata, la delegazione è composta:

- da non più di tre componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 1; ovvero
- da non più di tre componenti di ciascuna organizzazione o federazione sindacale di categoria firmataria del presente CCPL.

6. Il dirigente eletto o designato quale componente nelle rappresentanze di cui al comma 2 non può far parte della delegazione trattante di parte pubblica.

7. L'Azienda può avvalersi, nella contrattazione decentrata, dell'assistenza dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.).

8. Ferma restando la rappresentanza numerica di cui al comma 2, le OO.SS. nella contrattazione possono avvalersi dell'assistenza di rappresentanti extra-provinciali e/o di consulenti.

CAPO III TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Clausole di raffreddamento

(Art. 12 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed 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 si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

Interpretazione autentica dei contratti

(Art. 13 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte contraente che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. 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.

3. L'eventuale accordo stipulato con le stesse procedure del contratto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

5. L'APRaN, anche su richiesta dell'Azienda o delle OO.SS., procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.

Tentativo obbligatorio di conciliazione

(Art. 14 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Per le controversie individuali di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 165/2001, trova applicazione la disciplina della conciliazione e arbitrato di cui all'Allegato A).

CAPO IV DIRITTI SINDACALI

Diritti di associazione e di attività sindacali

(Art. 15 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

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

Diritto di assemblea

(Art. 16 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. I dirigenti 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 dirigenti 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, dalle RSA o dalle R.S.U., ove costituite.

3. 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.

4. Il dirigente segnala, nei modi stabiliti dall'Azienda, la partecipazione all'assemblea sindacale.

5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle articolazioni aziendali interessate.

Diritto di affissione

(Art. 17 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative e le R.S.U, ove costituite, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi 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, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informativi aziendali e garantendo l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche con l'addebito degli eventuali costi, da determinarsi in sede aziendale.

Locali

(Art. 18 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

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

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

Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro
(Art. 19 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Con apposito accordo potranno definirsi le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Per l'elezione delle R.S.U. l'Azienda fornisce gli elenchi dei dirigenti e favorisce la gestione delle operazioni elettorali mettendo a disposizione delle OO.SS. le strutture logistiche necessarie. Fino ad apposito accordo provinciale che ridefinisca le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie continua ad applicarsi il CCNQ di data 7.8.1998 e s.m.;
- b) le rappresentanze sindacali firmatarie del CCPL.

Contributi sindacali
(Art. 20 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Azienda a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

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 dirigente 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 dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Azienda stessa. Con l'Azienda sono concordate le modalità che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti.

5. L'Azienda è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate.

6. In caso di pluralità di deleghe, il dirigente deve esplicitare l'opzione, ferme restando le trattenute a favore delle OO.SS., per la sigla sindacale da cui intende farsi rappresentare a livello negoziale. Qualora non abbia proceduto all'opzione, la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna OO.SS..

Patronato sindacale
(Art. 21 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

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

Astensione dal lavoro

(Art. 22 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Per l'eventuale astensione dal lavoro proclamata 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 164,66 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. 94, comma 2, lett. c).

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il contratto individuale di lavoro

(Art. 23 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dalla vigente normativa.
2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 25 del presente accordo nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del d.lgs. n. 502/1992.
3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.
4. Il contratto individuale, che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto, richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato), che per i nuovi assunti è solo a rapporto esclusivo ai sensi dell'art. 32 della legge provinciale n. 1/2005;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
 - c) area e disciplina di appartenenza;
 - d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 82, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
 - e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 93, lett. A);
 - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 93, lett. B), ove spettanti;
 - f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante, nel caso di rapporto esclusivo ad orario unico;
 - g) periodo di prova, ove previsto;
 - h) sede di assegnazione (servizio o presidio di assegnazione).
5. 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 concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

6. L'Azienda, prima di procedere all'assunzione mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.

7. Nei contratti individuali di lavoro deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro, la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art. 45, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998.

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

9. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2 anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992 e dell'incarico ex art. 82, comma 1, lett. a) del presente accordo.

10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 11, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 83.

11. Nel corso del rapporto di lavoro, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale, eccetto quanto previsto al comma 9, è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso, che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

12. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative dei CCPL o in contrasto con norme di legge.

Periodo di prova

(Art. 24 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente o coloro che – già dirigenti dell'Azienda - a seguito di pubblico concorso cambino area o disciplina di appartenenza. Il periodo di prova dura sei mesi, possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e disciplina presso altra azienda o ente del comparto. Sono, altresì, esonerati dalla prova per la medesima disciplina i dirigenti la cui qualifica è stata unificata ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. n. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 50, comma 1.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, 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 previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro compreso il recesso previsto dal comma 5, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio ed i ratei di tredicesima mensilità.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, vincitore di concorso presso altra azienda del comparto o amministrazione di diverso comparto è concessa una aspettativa per motivi personali senza diritto alla retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova. In caso di mancato superamento dello stesso ovvero di applicazione del comma 5 il dirigente rientra nella Azienda con la qualifica di appartenenza.

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del d.lgs. 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 45, comma 8, lett. a).

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Assunzioni a tempo determinato

(Art. 25 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 per le assenze dei dirigenti responsabili di struttura, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, l'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ed in particolare nei seguenti casi:

- a) in sostituzione di dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 30 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto;
- b) in sostituzione di dirigenti assenti per gravidanza e puerperio comprese le ferie contigue ai periodi di aspettativa, per congedo di maternità o paternità e congedo parentale;
- c) per assunzioni legate a particolari punte di attività e per esigenze straordinarie quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio;
- d) temporanea copertura di posti vacanti di dirigente in attesa di svolgimento del concorso;
- e) in relazione all'esigenza di realizzare specifici obiettivi individuati dalla programmazione nazionale, provinciale e aziendale.

2. Per la selezione dei dirigenti da assumere, l'Azienda applica i criteri prestabiliti da propri specifici provvedimenti.

3. Il contratto è stipulato in forma scritta, di norma prima dell'inizio della prestazione lavorativa e comunque entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione e consegnato al dipendente. Dal contratto si deve evincere direttamente o indirettamente l'apposizione del termine nonché la specificazione delle ragioni e/o attività di cui al comma 1. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

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

5. Ai Dirigenti assunti a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per le relative posizioni a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- nei casi di assenza per infermità, al personale assunto con contratto a termine è corrisposta, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato e, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, durante tale assenza è corrisposta, per un anno, la retribuzione, con il recupero per detto periodo dell'indennità spettante all'infortunato dall'I.N.A.I.L. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare i limiti di cui all'art. 49 del presente CCPL.
- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 48, comma 2;
- l'Azienda, nel contratto individuale, definisce quale incarico conferire al dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 120 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

6. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.

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

8. Il medesimo Dirigente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 7, solo dopo il decorso di quindici ovvero di trenta giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.

9. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 7, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.

10. Il rispetto del termine di trenta giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

11. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'art. 23 è fissato in quindici giorni. Per motivi di urgenza nella copertura del posto 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 entro trenta giorni dalla data di presa di servizio 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.

12. Qualora l'assunzione a tempo determinato abbia durata superiore a 3 mesi, il dipendente è soggetto ad un periodo di prova di 30 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 30° giorno, costituisce valido motivo di recesso dell'Azienda dal contratto. In ogni caso, nell'ipotesi in cui il responsabile della struttura di assegnazione abbia espresso parere negativo sull'esito del servizio prestato, nessun nuovo rapporto a tempo determinato può essere instaurato con lo stesso soggetto, per le stesse mansioni, per un periodo di due anni.

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

14. 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.

15. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei direttori.

CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Caratteristiche del rapporto di lavoro (Art. 26 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai sensi della legge 26 maggio 2004, n. 138 e della successiva legge provinciale 10.2.2005, n. 1, il rapporto di lavoro della dirigenza medica e veterinaria può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla data di entrata in vigore della sopracitata legge provinciale è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 23, comma 7, del CCPL di data 20.5.2002.

2. Ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge provinciale 10.2.2005, n. 1, i dirigenti del ruolo sanitario medico e veterinario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, possono optare per il rapporto di lavoro non esclusivo entro un anno dalla data di stipulazione del contratto individuale di lavoro e, successivamente, ogni cinque anni. Le opzioni vanno presentate entro il 30 novembre dell'anno solare in cui vengono maturati i requisiti temporali e hanno effetto a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo; il rapporto di lavoro esclusivo può essere ripristinato in ogni momento a domanda, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data di presentazione della domanda stessa. In assenza di opzione, il dirigente resta assoggettato al regime di rapporto di lavoro esclusivo.

3. I dirigenti del comma 1, già a rapporto esclusivo al 31.12.2004, che ai sensi dell'art. 32, comma 6, della legge provinciale 10.2.2005, n. 1, hanno presentato domanda per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre del 2005 sono transitati a tale rapporto di lavoro a far data dall'1.1.2006. Qualora tale opzione non avesse avuto luogo, la stessa potrà essere esercitata solo dopo 5 anni di servizio a rapporto esclusivo e cioè entro il 30.11.2010, con decorrenza del rapporto non esclusivo a partire dall'1 gennaio 2011.

4. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 92 del CCPL 20.5.2002 (*), fermo restando che l'opzione deve essere esercitata entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data di presentazione della domanda.

5. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004, salvo che, successivamente ad essa nei limiti stabiliti dal comma 1 e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 86, comma 4, del CCPL 20.5.2002 a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del precedente comma 4, tenuto conto dell'esperienza professionale complessivamente maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione in strutture di servizi sanitari pubblici e/o cliniche universitarie anche di stati membri dell'Unione Europea. Si terrà conto del servizio prestato con rapporto di lavoro dipendente esclusivo a tempo determinato e indeterminato, senza soluzione di continuità quali dirigenti in aziende ed enti anche di diverso comparto.

6. Per l'acquisizione delle fasce successive all'indennità di esclusività, attribuita ai sensi del comma precedente, si applica l'art. 88 del presente accordo.

7. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente medico e veterinario del comma 1 nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

8. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi

istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. L'Azienda - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture - negozia con le *equipes* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate secondo quanto previsto dall'art. 60.

9. Ai sensi dell'art. 32, comma 2, della legge provinciale 10.2.2005, n. 1, la violazione degli obblighi connessi all'esclusività delle prestazioni, l'insorgenza di un conflitto di interessi o di situazioni che comunque implicino forme di concorrenza sleale, ferme restando le eventuali sanzioni penali, comportano la risoluzione del rapporto di lavoro e la restituzione dei proventi percepiti nei cinque anni precedenti a titolo di indennità di esclusività. E' altresì confermato, per il personale dirigente che ha optato per l'esercizio della libera professione extramuraria, il divieto di esercizio sotto qualsiasi forma della libera professione intramuraria.

(*) art. 92 "Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero-professionale extramuraria" CCPL 20.05.2002)

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall'Art. 88, comma 5, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.
2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'Art. 71, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR n. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.
3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

**Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa
(Art. 27 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. Le parti prendono atto che, in prima applicazione, gli effetti dell'art. 32 della legge provinciale 10.2.2005, n. 1 si producono - in concreto - dal 1° gennaio 2006 dopo l'opzione da parte dei dirigenti già a rapporto esclusivo per il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. Di conseguenza da tale data:

- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo preclude, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 32 della legge provinciale 10.2.2005, n. 1, il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice ovvero il mantenimento degli stessi qualora in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di opzione;
- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 90, comma 1, del CCPL 20.5.2002 ed a tutti i dirigenti che abbiano optato entro il 30 novembre dell'anno 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'Allegato 2), tavola 2, al presente accordo.

2. Il passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione, comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- per i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 90, commi 1 e 2, del CCPL 20.5.2002), l'opzione comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 89 del CCPL 20.5.2002;
- è inibita l'attività libero – professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che – dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 92 del CCPL 20.5.2002, modificato dall'art. 26, comma 4, nonché dall'art. 128 del presente accordo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 88 del presente accordo.

Rapporti di lavoro ad esaurimento

(Art. 28 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari, già indicati nell'art. 88, comma 1, del CCPL 20.5.2002 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo. Sino al passaggio, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo (fondamentale ed accessorio) indicato nell'allegato 2), tavola 3, del presente contratto.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati, confermati ad esaurimento in via definitiva dal d.l. n. 415 del 1990, convertito in legge n. 58 del 1991. Sino al passaggio, il trattamento economico spettante agli interessati è stabilito dall'art. 110 del presente CCPL.
3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti dei commi 1 e 2 viene attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.
4. Il comma 1 si applica anche ai veterinari di cui all'art. 87, comma 1, lettera A, punto b) del CCPL 20.5.2002, i quali, essendo già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, possono solo optare per il rapporto di lavoro esclusivo. Sino all'opzione, a detti dirigenti è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio, indicato nell'allegato 2), tavola 3, al presente accordo.
5. L'Azienda fa fronte ai maggiori oneri derivanti dai commi 1, 2 e 4 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

Orario di lavoro dei dirigenti

(Art. 29 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 7, comma 1, lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'équipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 122, comma 6, nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 122, comma 6, citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa. La distribuzione dell'orario ed i carichi di lavoro della dirigenza medica sono programmati utilizzando in forma combinata le diverse modalità organizzative, tenendo comunque conto delle esigenze di recupero fisiologico dei medici. Il raggiungimento degli obiettivi non potrà quindi prevedere prestazioni, ove e se necessario, eccedenti le 200 ore l'orario contrattuale dei dirigenti medici e veterinari.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. L'eventuale orario di lavoro ulteriore, entro i limiti di cui al comma 1, dovrà essere finalizzato esclusivamente al perseguimento degli obiettivi aziendali correlati alla retribuzione di risultato e non potrà essere utilizzato per gli istituti di cui agli artt. 32 e 33. Nell'individuazione degli obiettivi, negoziati a livello di direzione di struttura complessa, verrà concordato l'eventuale impegno orario necessario al raggiungimento degli stessi. Previo consenso dell'interessato, potranno essere espletati, al di fuori dell'orario di lavoro, turni di guardia notturna, prefestiva e festiva e turni di pronta disponibilità compensati con i criteri stabiliti rispettivamente dagli artt. 32 e 33, che comunque, in quanto attività diversamente retribuita, esulano dagli obiettivi concordati e dall'impegno orario necessario al raggiungimento degli stessi.
3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure ed ai fini di cui al comma 7 dell'art. 122.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti medici e veterinari, rilevato attraverso sistemi obiettivi di controllo, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc.. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 48, comma 1, primo alinea al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento, le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'Azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 2 e 5, sia necessario un impegno orario aggiuntivo, l'Azienda, se ne ricorrono i requisiti e le condizioni di eccezionalità, può concordare con il singolo dirigente prestazioni aggiuntive a tariffa oraria. La misura della tariffa oraria è pari ad un minimo di € 50,00.

7. La presenza del dirigente medico nei servizi ospedalieri nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 32. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda individua i servizi e le unità operative ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

8. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi e prefestivi, ove l'orario sia articolato su 5 giorni, le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui all'art. 33, fatte salve eventuali altre necessità da individuare in sede aziendale, con le procedure indicate negli artt. 7 e 33, comma 1, del presente contratto.

9. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo già di I o II livello dirigenziale sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo. L'Azienda è tenuta, mediante idonei strumenti che assicurino la trasparenza ed il controllo, a distinguere e verificare il tempo impiegato per l'espletamento dell'attività istituzionale e di quello per l'attività libero professionale.

10. Tutti i dirigenti medici di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 32 e 33. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

Permessi brevi

(Art. 30 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente di cui all'art. 29, a domanda, può assentarsi dal lavoro d'intesa con il direttore della struttura di appartenenza. Tale permesso non può essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché l'orario di lavoro sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non può comunque superare complessivamente le 38 ore annue.

2. Per consentire al direttore della struttura di appartenenza di valutare la possibilità di concedere il permesso nonché di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta

del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo nei casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile di struttura medesimo.

3. Il dirigente è tenuto a recuperare le ore non lavorate nell'ambito del monte orario secondo modalità individuate dal direttore della struttura di appartenenza; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Orario di lavoro dei direttori con incarico di elevato livello professionale o con incarico di direzione di struttura complessa

(Art. 31 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i direttori con incarico di elevato livello professionale o con incarico di direzione di struttura complessa di cui all'art. 82, c. 1, lett. a1) e a2) del presente CCPL, assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 29 per l'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 122, comma 4, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. L'eventuale orario prestato in pronta disponibilità deve essere debitamente documentato.

2. I direttori di cui al comma 1 comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con l'Azienda – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

Servizio di guardia

(Art. 32 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale è assicurata, secondo le procedure di cui all'art. 7, comma 1, lett. B), mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia medica di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- c) la guardia medica nei servizi territoriali, ove previsto.

L'Azienda, sulla base delle linee di indirizzo provinciali, stabilisce le tipologie assistenziali minime nelle quali deve essere prevista la guardia di unità operativa.

2. Il servizio di guardia medica è svolto all'interno del normale orario di lavoro, salvo quanto previsto nei commi successivi, e ha durata di 12 ore. Per riconosciute esigenze organizzative può essere assicurato anche con ricorso ad attività aggiuntiva rispetto all'orario contrattuale, compensata con il fondo di cui all'art. 125, secondo criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

3. Per i turni di guardia notturna della durata di 12 ore svolti al di fuori dell'orario di lavoro con orario aggiuntivo per un numero non superiore al 12% delle guardie complessivamente svolte nell'anno dall'insieme dei dirigenti dell'Azienda, la misura del relativo compenso è di € 480,00 lordi a carico del fondo di cui all'art. 125 a decorrere dall'1 gennaio 2007. Per il calcolo della percentuale sopra indicata, tutte le guardie di maggiore o minore durata vengono ricondotte alla durata di 12 ore.

4. A far data dall'entrata in vigore del presente accordo, possono essere svolte eccezionalmente guardie notturne, festive e prefestive, con il consenso del dirigente, al di fuori dell'orario di lavoro, in eccedenza alla percentuale di cui al comma 3, e sono remunerate come orario aggiuntivo con un compenso orario di € 40,00 compensato con il fondo di cui all'art. 125 a decorrere dall'1 gennaio 2007.

5. A decorrere dall'1 gennaio 2007, le guardie notturne svolte in orario di lavoro sono indennizzate con un compenso di € 50,00 per ogni turno di guardia compensato con il fondo di cui all'art. 125. Detto compenso si cumula con l'indennità prevista dall'art. 113 del presente accordo.

6. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati dai responsabili e dirigenti, esclusi i direttori di struttura complessa o con incarico di elevato livello professionale ex art. 82, comma 1, lett. a1).

7. La presente disciplina ha carattere sperimentale ed è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo di cui all'art. 5.

Pronta disponibilità

(Art. 33 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui all'art. 7 nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda per affrontare le situazioni di emergenza, in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti, esclusi i direttori con incarico di elevata responsabilità o di struttura complessa, in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure dell'art. 7, in sede aziendale possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato di norma ai soli periodi notturni, prefestivi e festivi; può essere sostitutivo ed integrativo della guardia divisionale o interdivisionale ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva con posti letto si deve prevedere esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti (ex I e II livello), compresi quelli di elevata professionalità o di struttura complessa. Il servizio sostitutivo, ai sensi dell'art. 32, comma 6, coinvolge, di norma, a turno, solo i responsabili e i dirigenti (ex I livello). L'eventuale pronta disponibilità sostitutiva dei servizi di guardia da parte dei direttori sarà oggetto di contrattazione decentrata.

4. Il turno di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese, escluse le emergenze documentate e motivate. Le situazioni che richiedono il superamento delle dieci reperibilità mensili devono avere comunque carattere di transitorietà e straordinarietà. Qualora detto limite venga superato, il compenso spettante è pari ad € 100,00 per turno aggiuntivo di 12 ore, a far data dall'1 gennaio 2007.

5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore nella misura di € 48,00. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque l'Azienda non può attivare per la durata inferiore a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene compensata come recupero orario o come prestazione aggiuntiva da remunerare, a decorrere dall'1 gennaio 2007, nella misura oraria di € 33,00 nell'ambito delle specifiche risorse del Fondo di cui all'art. 125.

6. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

7. All'indennità di cui al presente articolo, nella misura di cui ai commi 4 e 5, si provvede, dall'1 gennaio 2007, con il Fondo di cui all'art. 125; per compensare le eventuali ore di prestazioni aggiuntive in pronta disponibilità si provvede, a partire dall'1 gennaio 2007, con il Fondo di cui all'art. 125.

8. Le parti esamineranno in sede decentrata le situazioni ove si renda necessario il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nei reparti di degenza.

9. Nel computo relativo al superamento del limite dei turni mensili consentiti (10 turni) e per l'erogazione della maggiorazione dell'indennità, i turni di minore o maggior durata vengono riportati a 12 ore.

CAPO IV

RAPPORTO DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Accesso al regime ad impegno ridotto

(Art. 34 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali, il dirigente dell'area medico-veterinaria a tempo indeterminato e anche a tempo determinato, purché con contratto di durata non inferiore a tre anni, e in ogni caso con rapporto di lavoro esclusivo, può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.

2. In via indicativa, i casi di cui al comma 1 sono tutti riconducibili alle ipotesi di assistenza ai figli con priorità a quelli sino agli otto anni di età, ai parenti di cui agli artt. 89 e 90, comma 2, del DPR n. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

3. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'Azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 23, comma 11, entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. L'Azienda informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.

4. L'Azienda, temperati adeguatamente gli interessi soggettivi dei dirigenti con le esigenze dei servizi, ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 4% della vigente dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'Azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra le varie discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 11, comma 5, del presente contratto.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza:

- ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.

6. Qualora i rapporti di lavoro ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 88 del CCPL 20.5.2002.

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto
(Art. 35 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 29, comma 2. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.

2. L'impegno ridotto, compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al 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) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che temperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 36, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'Azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'Azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 34, comma 3.

4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta motivata del dirigente o dell'Azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 34, comma 3, che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'Azienda.

5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'Azienda - su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica secondo i criteri dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 61/2000.

6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di elevata responsabilità o di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di struttura.

**Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto
(Art. 36 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione. Le ore dell'art. 29, comma 4, destinate ad attività non assistenziali sono garantite in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro. L'orario può essere effettuato in maniera flessibile, uniformandosi alle esigenze della struttura di appartenenza, in accordo con il direttore.

2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare aggiuntivo nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 80 ore.

4. Le ore di lavoro di cui ai commi 2 e 3 sono retribuite con un compenso orario di € 40,00 a carico del Fondo di cui all'art. 125 a decorrere dall'1 gennaio 2007.

5. L'Azienda può - previo consenso del dirigente - richiedere occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 2 e 3 di ore di lavoro aggiuntivo anch'esse retribuite con lo stesso compenso di cui al comma 4.

6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di specificità medica, l'indennità di rischio radiologico e l'indennità di polizia giudiziaria ove spettanti, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero.

7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa fino al 31.12.2003 e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - Azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 84 del CCPL 20.5.2002, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari ad € 4.100,67, corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella che costituisce l'allegato n. 1 al CCPL 20.5.2002.

8. La contrattazione decentrata, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati 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.

9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto è corrisposto per intero l'assegno per il nucleo familiare.

10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie 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 dal CCPL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal d.Lgs. n. 151/2000, 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 e 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. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione e comunque dopo aver ultimato il periodo di prova.

12. Ai dirigenti ad impegno ridotto può essere richiesto, previo consenso del dirigente, il servizio di pronta disponibilità. L'attività libero-professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto. Le ore effettuate durante il servizio di pronta disponibilità sono considerate in aggiunta al limite di cui al comma 4.

13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'Azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.

14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano per analogia i criteri di cui al d.lgs. n. 61/2000.

15. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero-professionale extramuraria. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 68.

CAPO V ASPETTI PARTICOLARI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferie e festività

(Art. 37 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente ha diritto, oltre al riposo settimanale di cui all'art. 39 e alle festività infrasettimanali previste da norme di legge, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 36 giorni lavorativi, comprensivi delle due più quattro giornate previste dall'art. 1, comma 1, della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Allegato 1/b) del presente contratto.

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 34 giorni lavorativi comprensivi delle due più quattro giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 32 e 30, comprensivi delle due più quattro giornate previste dall'art. 1, comma 1, della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. E' considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Qualora la festività del Santo Patrono cada sempre in giornata festiva, l'Azienda fissa permanentemente, in accordo con le RSA, o con le R.S.U. ove esistenti, e le OO.SS., una giornata alternativa, a compensazione della festività non goduta.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.

6. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 48 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto - dovere del dirigente e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nei commi 11 e 13. Esse, tenuto conto della programmazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, devono essere fruite, anche frazionatamente, utilizzando nell'arco dell'anno tutti i periodi possibili con l'obiettivo di essere esaurite entro l'anno solare di maturazione. I periodi vengono programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dei criteri definiti in sede decentrata e tenuto conto dell'assetto organizzativo delle unità operative; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno due settimane consecutive di calendario di ferie nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre. Costituisce specifica responsabilità del direttore programmare, organizzare e fruire delle proprie ferie, e farle fruire alla propria equipe, in modo da garantire la funzionalità del servizio.

8. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

9. Le ferie sono sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'Azienda, cui è inviata la relativa certificazione medica, deve essere tempestivamente informata.

10. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

11. La fruizione delle ferie può essere rinviata anche al secondo semestre dell'anno successivo, qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente ma a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati nei precedenti commi 7 e 10. Le ferie comunque residue, a seguito di comprovato diniego da parte dell'Azienda alla richiesta di fruizione formalmente presentata dal dirigente, possono essere oggetto di liquidazione limitatamente alle giornate eccedenti le quattro settimane, oppure fruite in tempi successivi previa intesa con l'Azienda (anche nel periodo immediatamente precedente la data di cessazione dal servizio), fatta salva comunque l'applicazione del comma 13 del presente articolo.

12. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui ai commi 10 e 11.

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio a seguito di comprovato diniego da parte dell'Azienda, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'Azienda receda dal rapporto ai sensi dell'art. 68.

14. Quando le assenze dal servizio comportano la riduzione delle ferie annualmente spettanti, queste vengono ridotte in misura proporzionale alle giornate di assenza con arrotondamento per eccesso o difetto alla mezza giornata.

15. Al personale medico operante in zone controllate, al quale spetta – a seguito della valutazione della Commissione prevista dalla normativa nazionale – l'indennità di rischio radiologico in quanto esposto professionalmente e continuativamente a rischio da radiazioni ionizzanti, le ferie spettanti sono incrementate di ulteriori 15 giorni annui, da usufruirsi in unica soluzione. Dette ferie devono essere effettivamente godute nell'anno di maturazione e non possono essere in ogni caso monetizzate. Al personale medico di radiologia, di medicina nucleare e di radioterapia, l'indennità professionale specifica di cui all'art. 114, comma 3, e le

ferie aggiuntive spettano prescindendo dalla valutazione della Commissione sopra citata. L'ulteriore periodo di ferie di cui al presente comma ed al comma successivo non comprende le domeniche né le festività infrasettimanali eventualmente ricorrenti nel periodo, nonché le giornate di sabato per il personale con settimana lavorativa articolata su cinque giorni.

16. Al personale medico operante nel servizio di anestesia e rianimazione, sottoposto professionalmente e continuativamente ad esalazioni di gas anestetico, le ferie spettanti sono incrementate di ulteriori 8 giorni annui, da usufruirsi inderogabilmente in unica soluzione nell'arco dell'anno solare. L'Azienda, attraverso un'adeguata organizzazione del lavoro, attiva forme di rotazione di tali medici, nell'ambito del servizio di appartenenza.

17. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruiti, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lett. c), del presente accordo; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 94 del presente accordo.

18. Nei casi di mobilità volontaria il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute è mantenuto presso la nuova azienda in caso di accordo in tal senso tra il dirigente e l'azienda di destinazione. Nel caso di mancata intesa si applica la disciplina di cui al comma 13.

Lavoro notturno

(Art. 38 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si applicano le disposizioni del D.Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 55, che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta turni di servizio sono corrisposte le indennità di cui all'art. 113 del presente accordo.
5. L'articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

Riposo settimanale

(Art. 39 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'Azienda e all'orario di lavoro di cui agli artt. 29 e 31, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie. Ai dirigenti spettano inoltre i riposi coincidenti con le giornate festive nazionali o religiose infrasettimanali previste dalla normativa nazionale.
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio, e comunque di norma entro i successivi 15 giorni.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio, prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

6. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 29, comma 1, del presente contratto da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o al compenso nella misura oraria di € 40,00 a carico del Fondo di cui all'art. 125 dalla data di entrata in vigore del presente accordo.

**Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero
(Art. 3 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e
accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)**

1. Nel rispetto dei principi generali di sicurezza e salute dei dirigenti e al fine di preservare la continuità assistenziale, l'Azienda definisce, in sede di contrattazione decentrata, modalità di riposo nelle ventiquattro ore, atte a garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie psicofisiche dei dirigenti, nonché prevenire il rischio clinico.

2. In tale ambito, al fine di conformare l'impegno di servizio al ruolo e alla funzione dirigenziale, la contrattazione dovrà prevedere, in particolare, dopo l'effettuazione del servizio di guardia notturna o della turnazione notturna, la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

3. Le misure previste dai commi precedenti garantiscono ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine.

4. Resta fermo quanto previsto per la programmazione e per la articolazione degli orari e dei turni di guardia dall'art. 29, commi 7 e 8, del CCPL di data 25.9.2006 tenendo conto di quanto stabilito in materia di riposi giornalieri dal presente articolo.

6. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi, da verificarsi a livello aziendale dalle parti entro 90 giorni dalla stipula del presente CCPL.

Mensa

(Art. 40 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il servizio di mensa è istituito dall'Azienda per agevolare la realizzazione di particolari forme di organizzazione del lavoro e maggiori disponibilità in ordine al servizio richiesto al personale.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dirigenti, ivi compresi i medici specializzati (borsisti o volontari), specializzandi e quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario concordato con l'Azienda.

3. L'Azienda provvederà a garantire l'esercizio del diritto alla mensa con modalità sostitutive ricorrendo a buoni pasto il cui costo non potrà superare la quota stabilita dall'Azienda tenuto conto dei costi dalla stessa sostenuti per garantire il servizio di mensa in proprio.

4. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in Azienda, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. B), quarto alinea e non è comunque monetizzabile.

5. Il tempo impiegato per il consumo del pasto va obbligatoriamente rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.

6. I dirigenti che consumano il pasto presso l'Azienda sono tenuti a pagare, per ogni pasto, l'importo concordato con l'Azienda, tenuto conto dei costi dei generi alimentari e del personale.

7. In sede di contrattazione decentrata saranno definite le modalità di fruizione del servizio mensa per il personale che presta servizio di guardia unica e non sostituibile, nonché per il personale medico che termina l'attività in sala operatoria oltre l'orario della mensa aziendale.

Clausole speciali

(Art. 41 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

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

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa Azienda.

3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni provvede l'Azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono inoltre forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d. lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Diritti derivanti da invenzione industriale

(Art. 42 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

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

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

Attività sociali, culturali e ricreative

(Art. 43 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le attività sociali, culturali e ricreative promosse nell'Azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dirigenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

CAPO VI

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Sostituzioni

(Art. 44 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo il regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda - più strutture complesse.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o comunque della tipologia c) di cui all'art. 82 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- b) valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati.

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico presso la stessa o presso altra azienda di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali presso altra azienda - ove previsto dalle leggi provinciali – o per le funzioni di direzione di cui all'art. 23 della L.P. n. 10/93 o per il conferimento di incarico di cui all'art. 82, comma 1, lett. a1), ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del d.lgs. n. 165/2001 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5 è disciplinato dall'art. 25. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del d.lgs. n. 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 86.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse o del fondo dell'art. 118 o di quello dell'art. 120 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione, anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

8. L'Azienda, ove non possa fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

9. Ai fini economici, a partire dalla data di applicazione dell'accordo preliminare del 18.09.2000 è disapplicato l'art. 121 del DPR. 384/1990. Dalla stessa data, l'Azienda provvede al riconoscimento del maggior impegno derivante dalla sostituzione mediante un riconoscimento del trattamento di posizione e/o di produttività non inferiore al trattamento di cui al comma 7. Nel medesimo termine l'Azienda può integrare le procedure di cui ai commi 1, 2 e 3 secondo i propri ordinamenti, previa consultazione dei soggetti dell'art. 11, comma 5.

Aspettativa

(Art. 45 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, periodi di aspettativa per comprovate esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.
2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia, così come specificate nell'Allegato 3 al CCPL 20.5.2002.
4. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruibili anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 49 e 50 del presente accordo e si ritengono fruibili decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può chiedere all'Azienda di rientrare anticipatamente dall'aspettativa; in tale caso la data del rientro viene fissata dall'Azienda previa valutazione delle proprie esigenze organizzative.
7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.
8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:
 - a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di elevata professionalità o direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg. del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;
 - b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o presso un ospedale classificato; in tale ultimo caso è necessario il consenso dell'Azienda di appartenenza. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico-privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'Azienda che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 44, comma 1 o 5;
 - c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G. U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.
9. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica e del trattamento di quiescenza e previdenza.
10. Il dirigente che non intende riprendere servizio al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 giorni prima della scadenza. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) del comma 8 o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

11. Il dirigente, in caso di assenza prolungata superiore a due anni, è reintegrato dall'Azienda anche in attività diversa da quella di origine in quanto compatibile con la professionalità acquisita.

12. Al personale interessato al presente contratto si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 104/92, all'art. 80 della L. n. 388 del 2000 e al Decreto ministeriale (Dipartimento solidarietà sociale) n. 278 del 21 luglio 2000.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(Art. 46 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dal CCPQ di data 5 maggio 2003.

2. Il dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 come modificata dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 può essere collocato, a domanda, tenuto conto delle esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. In caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico (ad esclusione della retribuzione di posizione e di risultato), previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'Amministrazione presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno quindici giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente dei periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d.lgs 151 del 2001.

6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del D.P.R. 761/1979. L'articolo si applica dal 31 dicembre 2001 con eccezione del comma 5 che entra in vigore con il presente contratto.

Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psico-fisiche o di handicap

(Art. 47 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica o di handicap e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, entro il limite massimo complessivo di 24 mesi, anche non continuativi. L'aspettativa non è utile ai fini della maturazione delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di previdenza e quiescenza. L'Azienda può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;

b) concessione di permessi orari o giornalieri non retribuiti per la durata del progetto;

c) utilizzazione strettamente temporanea del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come efficace supporto della terapia in atto.

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

Assenze retribuite

(Art. 48 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
- particolari gravi motivi personali e familiari documentati, compresa la nascita di figli: 3 giorni all'anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio civile o con effetto civile.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili nell'anno solare e non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2 al CCPL 20.5.2002.

5. I permessi previsti dall'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/92, non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità.

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

7. L'assenza retribuita può essere concessa anche in caso di gravi calamità naturali che rendano oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

8. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione ove prevedano la concessione di permessi o congedi comunque denominati. Tra questi assumono particolare rilievo i permessi per i donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo secondo le rispettive leggi.

9. L'Azienda favorisce la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 8 febbraio 2001, n. 194 per le attività di protezione civile o per altre attività previste da specifiche norme provinciali. L'Azienda favorisce, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato. Dette assenze non riducono l'orario dovuto.

Assenze per malattia

(Art. 49 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, l'assenza in corso si somma alle assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti.

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda ai sensi delle

vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV – AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky) sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificate dall'Azienda o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a). Quanto sopra è esteso anche ai casi di donazione di organi tra vivi. Sono altresì escluse dal computo dei giorni di assenza per malattia anche le assenze immediatamente successive a terapie salvavita – effettuate in ospedale o a casa – giustificate dalla struttura sanitaria o dal medico convenzionato con l'Azienda, attestante che l'assenza è conseguente alla terapia salvavita effettuata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 8, lett. a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'Azienda favorisce un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole.

4. Il dipendente affetto da malattie gravi (quali ad esempio cancro, tubercolosi, malattia mentale, poliomielite e AIDS) ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta al periodo massimo di comporto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo, di un anno di aspettativa, frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Azienda risolve il rapporto di lavoro.

5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, o nel caso che il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

8. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) intera retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2 al CCPL 20.5.2002, per i primi 12 mesi di assenza;
- b) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- c) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

9. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata tempestivamente alla struttura di appartenenza e, comunque, non oltre l'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, con l'obbligo di inviare (mediante raccomandata A/R) o consegnare relativo certificato medico all'Azienda, entro la terza giornata dall'inizio della malattia, ovvero dalla sua prosecuzione.

10. L'Azienda può disporre il controllo della malattia, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

11. Il dirigente che durante l'assenza si trovi in luogo diverso da quello di residenza o dimora, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dirigente all'Azienda fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 49, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 49, comma 8, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 5 dell'art. 49. Nel caso in cui l'Azienda decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Accertamento dell'infermità dipendente da causa di servizio
(Art. 51 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 52(*), comma 3, del presente contratto, il dirigente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Azienda, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

(*) abrogato dall'1.1.2009 dall'art. 4 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro purché la domanda sia proposta entro i termini ivi previsti.

3. La domanda può essere presentata negli stessi termini anche dagli eredi del dipendente o del pensionato deceduto.

4. L'Azienda procede d'ufficio quando risulti che un proprio dirigente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbose e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa di invalidità o altra menomazione dell'integrità fisica.

5. L'Azienda, ricevuta la domanda oppure d'ufficio se è venuta a conoscenza dell'evento, provvede ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.

6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata mediante visita medica collegiale da effettuarsi presso l'Azienda; durante la visita collegiale il dirigente può farsi assistere da un medico di sua fiducia, purché ne faccia domanda e si assuma la relativa spesa. Il giudizio medico legale reso è definitivo.

7. Il collegio medico redigerà apposito verbale, da cui dovrà risultare, oltre all'eventuale accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, anche, ai fini dell'equo indennizzo, se l'infermità abbia prodotto nei confronti del dirigente una menomazione all'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

8. In favore del dirigente che sia stato riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è concesso un incremento percentuale nella misura, rispettivamente, del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione di cui alla tabella A allegata al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

Spese di cura
(Art. 4 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. In applicazione dell'art. 1, comma 221, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria per l'anno 2006), l'art. 52 (Spese di cura) del CCPL di data 25.09.2006 è abrogato con effetto dall'1 gennaio 2009.

Equo indennizzo

(Art. 53 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'equo indennizzo è concesso al dirigente che, per infermità contratta per causa di servizio, abbia subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.
2. L'infermità non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia stata ritenuta dagli organi sanitari equivalente ad una di quelle contemplate nelle tabelle stesse.
3. L'equo indennizzo è concesso dall'Azienda, in base alle categorie di menomazione dell'integrità fisica ed in conformità alla tabella annessa al D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni ed è determinato secondo le norme vigenti per i dipendenti dello Stato.
4. L'indennizzo è ridotto del 25% se il dipendente ha superato i 50 anni di età e del 50% se ha superato il sessantesimo anno.
5. Agli effetti del comma precedente l'età alla quale si deve aver riguardo è quella che il dipendente aveva al momento dell'evento dannoso.
6. L'equo indennizzo è ridotto alla metà se il dirigente ha conseguito anche la pensione privilegiata.
7. Va altresì dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dal dirigente in virtù di assicurazione a carico dell'Azienda o di altri enti e quanto conseguito, per la stessa causa, a titolo di rendita per l'invalidità permanente da parte dell'I.N.A.I.L..
8. Nel caso in cui l'indennizzato ottenga successivamente e per la stessa causa il collocamento a riposo con pensione privilegiata, la metà dell'ammontare dell'indennizzo liquidatogli sarà recuperato mediante trattenute mensili sulla pensione d'importo pari ad un decimo dell'ammontare di questa, da operarsi, su richiesta dell'Azienda, da parte dell'INPDAP (CPS).
9. Per conseguire l'equo indennizzo, il dirigente deve presentare domanda all'Azienda entro sei mesi dal giorno in cui gli è comunicato il provvedimento che riconosce la dipendenza della menomazione dell'integrità fisica da causa di servizio, ovvero entro sei mesi dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità già riconosciuta dipendente da causa di lavoro.
10. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
11. La domanda può essere proposta nei termini previsti dal comma 9 anche dagli eredi del dirigente o del pensionato deceduto.
12. Qualora la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata successivamente all'espletamento delle procedure volte al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, il dirigente è sottoposto agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 51, comma 7, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.
13. Nel caso previsto dal comma 12, dagli accertamenti sanitari deve risultare se la menomazione lamentata sia da considerarsi conseguenza dell'infermità già dichiarata come dipendente da causa di servizio ed a quale delle categorie elencate nelle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni, la menomazione dell'integrità fisica possa eventualmente essere ascritta.

14. Entro 5 anni dalla data di comunicazione del provvedimento di cui al comma 3, nel caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica per la quale sia stato concesso l'equo indennizzo, l'Azienda, può provvedere, su richiesta del dirigente e per una sola volta, alla revisione dell'indennizzo già concesso. In tale caso il dirigente sarà sottoposto agli stessi accertamenti sanitari previsti per la prima concessione.

15. Qualora il dirigente riporti per causa di servizio un'altra menomazione dell'integrità fisica, si procede alla liquidazione di un ulteriore indennizzo, se la menomazione complessiva dell'integrità fisica che ne deriva rientra in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo. Dal nuovo indennizzo andrà detratto quanto in precedenza liquidato.

16. Nulla può essere liquidato al dirigente se la menomazione della integrità fisica sia stata contratta per dolo o colpa grave del medesimo.

17. L'atto di concessione dell'equo indennizzo è annullato e si provvede al recupero della somma liquidata nel caso in cui venga accertato che la concessione si basò su falsi presupposti.

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

- a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dagli artt. 96, 106 e 110. Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 81 del CCPL di data 20.5.2002, lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 81, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di € 6.420,59, pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;
- b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;
- c) l'Azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'Azienda stessa;
- d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

Controlli sull'idoneità al servizio

(Art. 54 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli artt. 49 e 50, l'Azienda ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dirigente.

2. Nei confronti del dirigente riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni della qualifica di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze delle strutture amministrative, per recuperarlo al servizio attivo in attività diverse.

3. Nell'ipotesi di pronuncia medico-legale di inidoneità temporanea allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza e di contemporanea idoneità conservata per altre mansioni, l'Azienda valuta un'utile ricollocazione del dirigente, a domanda, in un incarico diverso relativo alle attività che il medesimo dirigente è stato giudicato in grado di svolgere, con gli effetti giuridici ed economici come regolati al comma 2. Qualora il dirigente non richieda una ricollocazione professionale oppure, nonostante la richiesta, non sia possibile attuare la ricollocazione stessa, l'Azienda può concedere al dirigente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

4. Nell'ipotesi in cui il dirigente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dall'art. 49, comma 5.

5. Anche al dirigente è riconosciuta la facoltà di promuovere l'accertamento della propria idoneità fisica da parte della struttura di cui al comma 1, al fine di un cambio di attività o di una pronuncia di inidoneità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro o a qualsiasi attività lavorativa. La relativa richiesta deve essere corredata di adeguata certificazione sanitaria.

6. Rimangono ferme le procedure di accertamento della assoluta e permanente inidoneità a qualsiasi attività lavorativa, dipendente o non da causa di servizio, ai fini del conseguimento dei connessi trattamenti pensionistici privilegiati, previste dall'ordinamento previdenziale nazionale.

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

(Art. 55 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nei confronti del responsabile e del dirigente (ex I livello) riconosciuto inidoneo per ragioni di salute in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'Azienda esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'Azienda deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento della medesima.
3. Qualora non si rinvengano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i direttori appartenenti all'ex II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 91, comma 2, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.
5. Qualora per i dirigenti già di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 66.

Servizio militare

(Art. 56 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958 e successive modificazioni ed integrazioni. Durante tale periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.
3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986 n. 958, e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio per le forze di complemento, ai fini del trattamento economico, si applica quanto previsto dagli artt. 25 e 28 del d.Lgs. 8.5.2001, n. 215.
6. Ai dirigenti pubblici chiamati in servizio presso il corpo militare della Croce Rossa Italiana, si applicano le disposizioni di cui al R.D. n. 484 di data 10.2.1936 e successive modificazioni.

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

(Art. 57 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato

rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 68.

3. L'Azienda, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione, ai sensi del comma 4 septies dell'art. 15 della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni, per i casi previsti dalla medesima disposizione nel comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art. 316 e 316 bis del codice penale nonché lettere c) ed f).

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

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato 1a) al presente accordo. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato 1b) al presente accordo. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

7. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e, ove ne ricorrano i presupposti, al dirigente che ne faccia richiesta si applica anche quanto previsto per le sentenze definitive di proscioglimento indicate dall'art. 3, comma 57, della legge 350 del 2003, come modificato dalla legge 126 del 2004.

8. Ove il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi diversi da quelli indicati nelle norme richiamate al comma 7, fatto salvo il caso di morte del dipendente, l'Azienda valuta tutti i fatti originariamente contestati per i quali non sia intervenuto il proscioglimento al fine di verificare se sussistano comunque le condizioni o meno per il recesso.

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 68, commi 1 e 2. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

10. Il dirigente licenziato a seguito di condanna passata in giudicato per delitto commesso in servizio o fuori servizio (che, pur non attenendo direttamente al rapporto di lavoro, non ne aveva consentito la prosecuzione neanche provvisoriamente per la specifica gravità) se successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima disciplina, anzianità, posizione di incarico e retributiva possedute all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio.

11. Nel caso previsto dal comma 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

12. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, ai sensi dei commi da 2 a 5, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dirigente riammesso in servizio.

Tutela della maternità

(Art. 58 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni del d.Lgs. n. 151/2001, con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori ed ai genitori adottivi e affidatari, in congedo di maternità o di paternità, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

3. In caso di parto prematuro, il secondo periodo di congedo di maternità o paternità, successivo al parto, decorre dalla data presunta del medesimo, nel limite della durata complessiva di cinque mesi.

4. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui agli artt. 39 e 40 del d.Lgs. n. 151/2001 sono raddoppiati.

5. Il congedo parentale previsto dal d.Lgs. n. 151/2001, fruibile anche frazionatamente, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, ridotti in caso di fruizione frazionata, per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità corrisposte per dodici mensilità; per il restante periodo alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo.

6. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dal d.Lgs. n. 151/2001, la madre, o, in alternativa, il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita per malattia del figlio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali congedi spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti, per la malattia di ogni figlio, con copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita il congedo per malattia del bambino è retribuito fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo non retribuito, con copertura previdenziale figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.Lgs. n. 151/2001.

7. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art. 48. I periodi di astensione di cui ai commi 5 e 6 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

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

9. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali, considerando l'entrata in famiglia equivalente alla nascita. Fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, essi hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

- a) il congedo di maternità e di paternità, quale regolato dall'art. 26, comma 1, del d.Lgs. n. 151/2001, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) il congedo parentale di cui al precedente comma 5. Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze legate alla cura dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni;
- c) congedo retribuito ex art. 27 del d.Lgs. n. 151/2001, di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

10. Il diritto di assentarsi dal lavoro ai sensi degli artt. 32 e 33 del d.Lgs. n. 151/2001, così come integrato dal presente articolo, e la relativa retribuzione, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Cumulo di aspettative

(Art. 59 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. I periodi di aspettativa si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i due anni nel quinquennio, salvo quanto previsto dall'art. 45, comma 8, lett. b).

2. L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può chiedere di riprendere servizio. L'Azienda, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative, può accogliere la richiesta.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

CAPO VII MOBILITA' INTRAZIENDALE

Mobilità all'interno dell'Azienda

(Art. 60 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'istituto della mobilità, all'interno dell'Azienda, concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in presidio o servizio ubicato in località diversa da quella della sede di assegnazione.

2. Rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda l'utilizzazione del personale nell'ambito di presidi, servizi, uffici situati in località diversa e distante non oltre 10 km dalla sede di assegnazione. Detta utilizzazione, che non è soggetta alle procedure previste dalle lettere A) e B) del comma 4 per la mobilità d'urgenza ed ordinaria, è disposta sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative quando avviene al di fuori dal presidio, servizio o ufficio di assegnazione.

3. La mobilità all'interno dell'Azienda dei dirigenti in servizio può essere anche conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 82 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 23, commi 9 e 12, del presente contratto.

4. La mobilità interna si distingue in mobilità di urgenza e ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:

A) Mobilità d'urgenza:

- a) nei casi in cui nell'ambito dell'Azienda sia necessario soddisfare le esigenze funzionali dei servizi a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, l'utilizzazione provvisoria dei dipendenti in servizi, presidi e uffici diversi da quello di assegnazione è effettuata limitatamente al perdurare delle situazioni predette;
- b) tale utilizzazione è disposta, con atto motivato, dall'ufficio del Direttore Generale dell'Azienda e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare per evento, salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata;
- c) la mobilità di urgenza presuppone l'utilizzo di tutto il personale di uguale ruolo, posizione funzionale, profilo professionale e disciplina, ferma restando la necessità di assicurare, in via prioritaria, la funzionalità dell'unità operativa di provenienza;
- d) al personale interessato spetta l'indennità di missione prevista dalla normativa vigente, se ed in quanto dovuta;
- e) qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 44, commi 1 e 2, ai sensi del Regolamento di organizzazione e funzionamento l'Azienda può affidare solo temporaneamente la struttura priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 44, comma 8.

B) Mobilità ordinaria nell'ambito dell'Azienda: l'Azienda, prima di procedere alla copertura dei posti vacanti secondo le vigenti disposizioni, a domanda dei medici interessati, può attivare, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, misure di mobilità ordinaria interna nell'osservanza delle modalità e nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) adeguata e tempestiva informazione sulla disponibilità dei posti da ricoprire mediante mobilità del personale;
- b) valutazione positiva ed, in caso di più domande, comparata del curriculum di carriera e professionale in rapporto al posto da ricoprire, effettuata dal Direttore generale o suo delegato - integrato dal Responsabile di Servizio cui il posto si riferisce; possono, altresì, essere prese in considerazione documentate situazioni personali (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei

familiari) e sociali nonché di residenza anagrafica alle quali è attribuito un adeguato punteggio sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione decentrata a livello locale;

- c) in caso di parità di punteggio ha la precedenza il dirigente con maggiore anzianità complessiva di servizio.

5. L'Azienda, per improrogabili e motivate esigenze di servizio, può disporre d'ufficio misure di mobilità interna, entro il distretto, del personale sulla base di criteri da definirsi nell'accordo decentrato. Nel caso di mutamento dell'articolazione dei distretti, l'accordo decentrato perde efficacia e viene ristipulato.

6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dall'art. 62, comma 1 del presente accordo, e dall'art. 82, comma 8, del CCPL 20.5.2002, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 3, lettera f), del presente accordo.

7. Nei confronti dei dirigenti sindacali di cui all'art. 11 del CCPQ del 5 maggio 2003 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, la mobilità conseguente al conferimento dell'incarico deve essere esplicitamente accettata dal dirigente, ai sensi dell'art. 23, comma 11, del presente accordo, previo nulla osta della organizzazione sindacale di appartenenza o della corrispondente R.S.A. ove il dirigente ne sia componente, ai sensi del medesimo CCPQ del 5 maggio 2003.

8. Nei confronti dei direttori (ex II livello) la mobilità ordinaria può essere effettuata esclusivamente a domanda e/o con il consenso degli interessati.

9. I provvedimenti di mobilità ordinaria interna, a domanda o d'ufficio, predisposti secondo le procedure indicate nella lettera B) del comma 4 e nel comma 5, sono adottati dal Direttore generale dell'Azienda o suo delegato.

Mobilità volontaria

(Art. 61 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La mobilità volontaria dei dirigenti – anche di Aziende di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico, avviene a domanda del dirigente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso.

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

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Copia del fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 82, comma 1, lettere b), c) o d), per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 83, comma 5.

4. La mobilità di cui al presente articolo, se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta, nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 82, comma 1 lett. b) e c), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova azienda con le procedure dell'art. 84, comma 1.

5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purché le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

6. Il dirigente ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento previamente individuati (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'Azienda, anche nell'ambito dell'ECM, deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui al presente articolo se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

7. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il dirigente neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dal presente articolo. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nel caso della mobilità già concessa.

Accordi di mobilità

(Art. 62 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, l'Azienda in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperisce ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti medici e veterinari - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 82 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale disposizione si applica anche ai direttori (ex II livello) con riguardo agli incarichi dell'art. 84. E' fatto obbligo all'Azienda, previa contrattazione decentrata, di definire un piano di rientro prima di procedere a nuove assunzioni.

2. Fatta in ogni caso salva l'applicazione del comma 1, ai sensi dell'art. 33, comma 8, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei responsabili e dirigenti di ex I livello tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2, possono essere stipulati:
per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

4. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 2, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'Azienda.

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 11, comma 5, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

6. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti di dirigente messi a disposizione dalle medesime;
- b) le aziende e gli enti cedenti e le qualifiche dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarati in esubero;
- c) la disciplina relativa al posto da ricoprire o altra ad essa equipollente secondo le vigenti disposizioni. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dirigenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai pubblici concorsi dall'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992, eccettuato il limite di età;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi.

8. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

9. Il dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

10. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'azienda o ente di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

11. Per i responsabili e i dirigenti di ex I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 82 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 63, non si applica nei confronti dei direttori (ex II livello) del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 ter del d.lgs. n. 502 del 1992.

13. L'Azienda che intende stipulare accordi di mobilità può avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.P.Ra.N..

Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

(Art. 63 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 62, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 61, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge n. 724/1994.

2. Tra i motivi di cui all'art. 68, comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 62 e, infine, dagli artt. 33 e 34 del dlgs 165/2001.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g), del d.lgs. n. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 62.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

(Art. 64 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. A decorrere dal presente contratto gli accordi di mobilità possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 62, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 61, comma 1, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

3. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza.

4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni.

5. Analoga richiesta a quella del comma 2 viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 del d.lgs. 165/2001 presenti a livello provinciale e regionale, al fine di accertare

ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti. Le predette amministrazioni, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

6. Ai trasferimenti del presente articolo, la cui disciplina decorre dall'entrata in vigore del presente contratto, si applicano i commi 3 e 4 dell'art. 61.

Comando

(Art. 65 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Per comprovate esigenze di servizio la mobilità del dirigente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso.

2. Il comando è disposto, per tempo determinato ed in via eccezionale, con il consenso del dirigente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'Azienda o l'amministrazione di destinazione.

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

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

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

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

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

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

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg., del DPR n. 761/1979.

10. Il trattamento di risultato al personale comandato in servizi o amministrazioni esterni all'Azienda viene erogato in analogia con il trattamento di risultato corrisposto al personale dell'Azienda, con onere a carico del servizio o amministrazione di destinazione.

CAPO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(Art. 66 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 45, 49, 50, 54, 55, 56 ha luogo:

- a. per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei direttori cui è conferito l'incarico di cui all'art. 15 ter, comma 2, del d.lgs. n. 502/1992;
- b. per recesso del dirigente;
- c. per recesso dell'Azienda;
- d. per decesso del dirigente;
- e. per risoluzione consensuale.

Obblighi delle parti

(Art. 67 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 66, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 70.
3. Nel caso in cui l'Azienda intenda favorire iniziative di formazione del dirigente mediante un rilevante investimento - per un significativo periodo - presso centri di eccellenza, la stessa concorda con il dirigente un periodo minimo di permanenza in servizio rapportato all'impegno economico sostenuto. Nell'accordo viene altresì stabilita l'entità dell'eventuale risarcimento all'Azienda in caso di mancato rispetto, per recesso unilaterale del dirigente, del periodo di permanenza concordato.

Recesso dell'Azienda

(Art. 68 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Nel caso di recesso dell'Azienda quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dal comma 2, l'Azienda, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'Azienda lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 86, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dagli artt. 90 o 91 fa venire meno gli effetti del recesso.
5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei direttori (ex di II livello). Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del D.lgs. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine dell'incarico, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15 ter, comma 2.
7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di recepire quanto venga determinato a livello nazionale in termini di integrazione contrattuale della normativa sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra dall'apposita commissione ARAN-OO.SS. prevista dal CCNL 1998-2001.

Nullità del recesso

(Art. 69 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:
se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 49 e 50.
2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. 300 del 1970.

Termini di preavviso

(Art. 70 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
 - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2 al CCPL 20.5.2002.

Risoluzione consensuale

(Art. 71 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
3. Ai fini dei commi 1 e 2, l'Azienda disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i quali, prima della loro definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7, lett. B).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'Azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 36 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell'indennità di specificità medico – veterinaria e di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

Procedure di conciliazione in caso di recesso
(Art. 72 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Prima di procedere al recesso, l'Azienda ha l'obbligo di attivare la procedura dinanzi al Comitato dei Garanti che deve, pertanto, essere necessariamente istituito.

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 68, commi 1 e 2, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può far ricorso alle procedure di conciliazione cui all'art. 14, secondo le modalità disciplinate all'Allegato A).

3. L'avvio della procedura di cui al comma 2 non ha effetto sospensivo del recesso.

4. Nel caso in cui la conciliazione non riesca, il dirigente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria o l'arbitro.

5. Ove la conciliazione riesca e l'Azienda assuma l'obbligo di riassunzione del dirigente, il rapporto di lavoro prosegue con le precedenti caratteristiche e senza soluzione di continuità.

6. Ove l'organismo arbitrale, con motivato giudizio, accolga il ricorso, ritenendo ingiustificato il licenziamento ma non trovi applicazione il comma 5, dispone a carico dell'Azienda una indennità supplementare, determinata in relazione alle valutazioni dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità ed un massimo pari al corrispettivo di 22 mensilità.

7. L'indennità supplementare di cui al comma 6 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51[^] anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50[^] e 52[^] anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49[^] e 53[^] anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48[^] e 54[^] anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47[^] e 55[^] anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46[^] e 56[^] anno compiuto.

8. Le mensilità di cui ai commi 6 e 7 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 94, comma 2, lett. c).

9. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare non può successivamente adire l'autorità giudiziaria o l'arbitro. In tal caso, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute dal collegio di conciliazione o dall'arbitro, ai sensi dei commi 6 e 7.

10. Per un periodo di tempo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia dell'organismo arbitrale, il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato ai sensi del comma 6 ha facoltà di presentare domanda di trasferimento ad altra Azienda od ente del comparto che vi abbia dato assenso, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Ricostituzione del rapporto di lavoro
(Art. 73 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa Azienda, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'Azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalle Tavole 1 e 2 (tabelle A/1 e A/2) del CCPL 20.5.2002, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.
3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda può conferire un incarico ai sensi dell'art. 82, comma 1, lettere b) e c).
4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, 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.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 106 del CCPL 20.5.2002.

Comitato dei Garanti

(Art. 74 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, è istituito presso l'Azienda un Comitato dei Garanti a tutela della trasparenza e correttezza dei procedimenti di recesso anticipato dell'Azienda dal rapporto di lavoro dei dirigenti. Il Comitato dei garanti esprime pareri preventivi circa la valutazione della sussistenza, nei casi specifici sottoposti, dei presupposti del recesso. Il parere è vincolante per l'Azienda ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 68.
2. Il dirigente può richiedere un'audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.
3. Il Comitato è composto da tre membri. Il presidente è nominato dalla Provincia tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.
4. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Provincia sentito il direttore generale ed il Comitato dei direttori dell'Azienda, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Provincia, tra i designati, nei dieci giorni successivi.
5. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro due mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.
6. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'Azienda può procedere al recesso.
7. Il Comitato dei Garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.
8. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento, che dovrà prevedere che le risoluzioni vengano adottate a maggioranza dei componenti.

9. Il Comitato dei Garanti si esprime sulle procedure di recesso avviate successivamente alla sua istituzione.

CAPO IX ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

Riconoscimento dei servizi prestati nei paesi dell'Unione Europea (Art. 75 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Al personale dirigente assunto presso l'Azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con incarico di direttore il quale abbia prestato servizio con rapporto di dipendenza e senza soluzione di continuità in strutture del servizio sanitario pubblico e/o presso cliniche universitarie statali di paesi appartenenti all'Unione Europea, previa acquisizione di specifica documentazione attestante la natura del rapporto di lavoro, la tipologia, la durata e la qualifica, viene riconosciuto il trattamento economico di anzianità (Retribuzione Individuale di Anzianità), mediante applicazione dei seguenti criteri:

- a) viene valutata l'anzianità di servizio maturata sino alla data del 31.12.1996, atteso che con effetto 01.01.97 sono stati abrogati per la dirigenza medica/veterinaria del S.S.N. i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti;
- b) ai fini della determinazione del valore economico corrispondente all'anzianità di cui alla precedente lettera a) – maturata in regime di tempo pieno o tempo definito – si procede alla valorizzazione in 8 classi biennali del 6% e, successivamente in scatti biennali del 2,50% computati sull'ottava classe, avuto riferimento alle seguenti voci stipendiali:

VOCI STIPENDIALI	TEMPO PIENO	TEMPO DEFINITO
STIPENDIO	€ 9.332,89	€ 6.999,54
IND. MEDICO SPECIALISTICA	€ 852,15	€ 639,37
IND. DI TEMPO PIENO	€ 6.868,88	----

2. Nel caso che gli anni di anzianità non coincidano con un biennio intero, si provvederà alla valutazione economica del rateo di classe/scatto maturato mediante applicazione del criterio di proporzionalità.

Il predetto trattamento economico di anzianità ha carattere esclusivamente economico-retributivo ed è tuttavia utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio fine servizio, nonché della 13^a mensilità, rientrando il presente emolumento nel trattamento indicato all'art. 93, comma 1, lettera A), punto 4, e non comporta il riconoscimento ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

3. La retribuzione di anzianità, come ricalcolata ai sensi dei precedenti commi, dovrà comunque risultare di pari importo a quella corrisposta al dirigente medico in servizio nella posizione di ex IX livello retributivo con pari anzianità e regime di rapporto di lavoro maturata nelle strutture del Servizio Sanitario Nazionale.

4. I servizi prestati presso l'Ospedale classificato ed equiparato "San Camillo" sono considerati, ai soli fini economici connessi al riconoscimento dell'anzianità di servizio, come prestati presso strutture del servizio sanitario pubblico di cui al comma 1.

Formazione ed ECM, aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata (Art. 76 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Azienda come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario. La formazione continua ha carattere fondamentale per favorire la quale sono da individuare programmi a livello provinciale ed aziendale che possono trovare attuazione anche con iniziative non solo a livello locale e che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati. La programmazione dovrà sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

2. L'Azienda definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995 nonché di eventuali indicazioni stabilite dalla Provincia, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche risorse del fondo di cui all'art. 119, secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata. A decorrere dal 1° gennaio 2005, nel fondo di cui all'art. 119 non sono da considerarsi i costi per l'attività didattica.

3. L'Azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi del precedente comma 2, ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 del presente articolo.

4. Le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 3 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 *quater* del D. lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, l'Azienda non può intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 3 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli 82 e 83 del CCPL 20.5.2002.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni provinciali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai piani di cui al comma 1. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

8. L'Azienda, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 4, comma 2, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati nonché qualificazione professionale del personale dei servizi.

9. Onde favorire il conseguimento degli attestati di formazione manageriale necessari ai fini del conferimento degli incarichi di struttura complessa, ai dirigenti medici e veterinari che frequentano nonché ai dirigenti sanitari che hanno già conseguito l'attestato l'Azienda riconosce un parziale rimborso delle tasse di iscrizione ai corsi, fino ad un massimo del 30% delle spese sostenute o da sostenere. Le modalità e i criteri di rimborso sono oggetto di contrattazione decentrata.

10. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dall'Azienda, anche in relazione agli indirizzi nazionali e provinciali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 83 e 84.

11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 29 ed alle assenze retribuite dell'art. 48 senza oneri per l'Azienda. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

12. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del servizio sanitario, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;
- c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
- d) formazione di base e riqualificazione del personale.

13. Le attività di cui al comma 12, previa apposita selezione secondo l'ordinamento dell'Azienda e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a) del comma 12, sono riservate, di norma, ai dirigenti dell'Azienda in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

14. Qualora subentrino nuovi indirizzi nazionali in merito alla formazione e aggiornamento professionale, anche in riferimento ai crediti formativi, in sede contrattuale verranno rideterminati i criteri generali sia per quanto riguarda l'educazione medica continua sia per quanto riguarda i criteri di partecipazione all'aggiornamento professionale.

Congedi per la formazione

(Art. 77 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Al fine di consentire la sua partecipazione ad attività formative diverse da quelle obbligatorie, il dirigente a tempo indeterminato con anzianità di servizio di almeno 5 anni maturata presso la stessa Azienda, ovvero senza soluzione di continuità presso altre aziende ed enti del comparto, può chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Durante il periodo di congedo per la formazione, il dirigente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. I congedi per la formazione sono concessi nella misura complessiva del 10% del personale della presente area dirigenziale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolato sulla base della consistenza dei dirigenti al 31 dicembre di ciascun anno.

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

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

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo dei dirigenti, qualora la concessione del progetto possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Azienda può differire motivatamente, comunicandolo per iscritto, la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di 6 mesi. Su richiesta del dirigente, tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione all'attività formativa richiesta.

6. Al dirigente, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'Azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 49 e 50.

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

8. Per quanto non normato nel presente articolo, la cui applicazione decorre dalla data di entrata in vigore del contratto, si fa riferimento all'art. 5 della legge 53/2000.

Comando finalizzato

(Art. 78 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Oltre ai congedi dell'articolo precedente, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 45 del presente accordo.
3. In relazione all'interesse dell'Azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.
4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979.

Coperture assicurative

(Art. 79 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'Azienda assume tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 80, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. L'Azienda attiva sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi l'Azienda attiva le forme di partecipazione di cui all'art. 7, comma 2.
3. L'Azienda provvede, con le risorse del Fondo sanitario provinciale, alla copertura assicurativa di cui al presente articolo con oneri a proprio carico e, per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale, ponendo a carico dei dirigenti assicurati la relativa spesa che verrà trattenuta sulle competenze stipendiali mensili mediante una misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili ad un massimo di € 50,00, che potrà essere aumentata a seguito di una valutazione concertata dei massimali e dei rischi coperti.
4. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'Azienda per lo svolgimento del servizio.
5. La polizza kasko, di cui al comma 4, è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, da danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà o in uso privato del dirigente.
6. I rischi di lesioni o di decesso del dirigente che conduce l'automezzo, sia privato che di proprietà dell'Azienda nonché di persone di cui sia stato autorizzato il trasporto in occasione di trasferte autorizzate o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, sono assicurati con polizza infortuni con oneri a carico dell'Azienda.
7. Le condizioni delle polizze kasko e infortuni di cui ai precedenti commi saranno oggetto di concertazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 7 del presente contratto.
8. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento. Dagli importi liquidati dalla società assicuratrice, calcolati secondo il contratto di assicurazione infortuni aziendale, vanno detratti gli importi liquidati dall'INAIL al dipendente come capitale o rendita vitalizia per il medesimo infortunio.

9. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 88 del DPR 384/1990.

Patrocinio legale

(Art. 80 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.
2. Il dipendente, ai fini di cui al comma 1, comunica all'Azienda il nome del legale che ritiene di incaricare; entro sette giorni dall'avvenuta comunicazione l'Azienda può, motivatamente, chiedere la sostituzione del legale indicato con altro che indicherà. Ove il dipendente intenda comunque nominare il legale da lui individuato o voglia nominare un secondo legale i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato.
3. Ove si tratti di fatti coperti da polizza assicurativa di cui all'art. 79, comma 1, comprendente le spese legali, si segue la medesima procedura di cui al comma 2 del presente articolo, intendendosi sostituita all'Azienda la compagnia assicuratrice.
4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano anche, per analogia, alla nomina di consulenti tecnici o periti di parte, di cui l'Azienda si assumerà le relative spese limitatamente ad uno per ogni consulente o perito d'ufficio designato dal Giudice o dal Procuratore della Repubblica.
5. Ove non sia stato possibile applicare il comma 1, per presunto conflitto d'interesse, e il procedimento sia archiviato o il dipendente venga assolto con formula piena, l'Azienda rimborserà le spese legali limitatamente ad un difensore e ad un perito o consulente di parte per ogni perito o consulente d'ufficio nominato.
6. L'Azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda medesima per la sua difesa.
7. E' disapplicato l'art. 41 del DPR n. 270/1987.

TITOLO IV INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

CAPO I INCARICHI DIRIGENZIALI

Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione del trattamento di posizione (Art. 81 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'Azienda, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dalla L.P. n. 10/93 e dal regolamento di organizzazione e di funzionamento, determina la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione.

2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 83 e 84 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che l'Azienda può integrare con riferimento alla sua specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi provinciali di cui al comma 1:

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 83 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. L'Azienda, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui all'art. 82, comma 10, del CCPL 20.5.2002, previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 11, comma 5, seguita, su richiesta, da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dall'Azienda con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dall'art. 82, comma 10, del CCPL 20.5.2002, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. B).

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso l'Azienda al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui all'art. 118.

Tipologie di incarico

(Art. 82 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:
 - a1) incarico di direzione di natura non gestionale ma con professionalità di livello particolarmente elevato, conferibile ai dirigenti con maggiore esperienza nella direzione di strutture complesse, per lo svolgimento anche di qualificate funzioni propositive e consultive, di elaborazione, studio e ricerca, ovvero di verifica, controllo e vigilanza di programmi e progetti specifici;
 - a2) incarico di direzione di struttura complessa ("direttore"). Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento;
 - b) incarico di direzione di struttura semplice ("responsabile");
 - c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo ("dirigente");
 - d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ("dirigente").
2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.
3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'Azienda, a seguito del Regolamento dell'Azienda o di atti deliberativi, alla quale è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie.
4. Per struttura complessa si considerano tutte le strutture già riservate in Azienda ai dirigenti di ex II livello.
5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'Azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici.
6. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.
7. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.
8. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base nella disciplina di appartenenza.
9. Gli incarichi di cui al comma 1 sono quelli attribuiti a seguito del Regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda.
10. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 89 del CCPL 20.5.2002.

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Criteri e procedure

(Art. 83 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992.

2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'Azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 23, comma 11.

3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 82, comma 1 lett. b) e c).

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'Azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 86, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'Azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 82, comma 6.

5. Il contratto individuale di lavoro è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza del consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 85;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 86;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.
- g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

7. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'Azienda procede sulla base di una rosa di idonei, selezionati secondo i criteri del comma 8, dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

8. L'Azienda, nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6, formula in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 11, comma 5.

9. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 86. L'incarico, anche se non ne sia scaduta la durata, cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.Lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

10. I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso.

11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dagli artt. 90 e 91 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

12. Nel caso di attribuzione ai dirigenti di un incarico diverso a seguito dei processi di ristrutturazione dell'Azienda, vanno richiamate le seguenti procedure da attivare prima di modificare l'incarico:

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente accordo ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera C), prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;
- verifica in contrattazione decentrata delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;
- applicazione dell'art. 62, comma 1, del presente contratto, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa;
- applicazione dell'art. 86 o dell'art. 64 del presente accordo per i dirigenti in eccedenza.

**Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa e
degli incarichi di elevata professionalità
(Art. 84 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR n. 484/1997.
2. Ai titolari di incarico di struttura complessa nel limite massimo del 6% del totale dei direttori di struttura complessa possono essere conferiti, da parte dell'Azienda, incarichi di elevata professionalità per le finalità espresse dall'art. 82, c. 1, lett. a1), previo consenso dell'interessato. Nell'esprimere il proprio consenso, il direttore si impegna a rispettare la durata dell'incarico fissata dall'Azienda e a non recedere unilateralmente dallo stesso. Al termine del periodo, il direttore viene reintegrato nell'incarico precedentemente ricoperto.
3. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 122, comma 4, del presente contratto.
4. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa secondo le procedure di verifica previste dagli artt. 90 e 91. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 83, comma 9, ultimo periodo. L'incarico, anche se non ne sia scaduta la durata, cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.Lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.
5. L'Azienda formula, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. Detti criteri, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 11, comma 5. I criteri per il rinnovo previsti dall'art. 83, comma 6, sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
6. L'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite sono causa di revoca dell'incarico di direzione di struttura complessa. Essa avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati negli artt. 90 e 91.
7. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992.

**Norma transitoria
(Art. 73 CCPL dd. 20.05.2002)**

1. I dirigenti medici e veterinari di ex II livello che entro la data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale e che entro il 30 aprile 2000 hanno chiesto di essere sottoposti a verifica sono sottoposti a verifica entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto purché entro 30 giorni da tale sottoscrizione abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.
2. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare e l'indennità di specificità medica dall'art. 81, commi 1 e 2, ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.

3. In caso di verifica positiva i dirigenti del comma 1 sono confermati nell'incarico per un ulteriore periodo di sette anni ed agli stessi si applica anche la clausola di cui all' art. 81, comma 5, secondo periodo e successivi, ove ne sussistano le condizioni.

4. In caso di esito negativo della verifica di cui al comma 1 ai dirigenti predetti è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 70, comma 1 lett. c), rendendo contestualmente indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 81, commi 1 e 2, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.

5. I dirigenti di cui al comma 1, a rapporto di lavoro esclusivo, che non chiedono di essere sottoposti a verifica sono confermati nell'incarico di direzione di struttura complessa, per ulteriori due anni a decorrere dal 30 aprile 2002, al termine del quale si applica il comma 4.

6. I dirigenti di ex II livello con incarico quinquennale che non abbiano optato per il rapporto esclusivo entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, sono confermati nell'incarico per i successivi 90 giorni. Nei loro confronti trova applicazione quanto previsto dal comma 5, con la perdita dello specifico trattamento economico goduto che affluisce al fondo per la retribuzione di posizione dell'art. 96.

CAPO II VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti (Art. 85 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
 - a) il Collegio tecnico;
 - b) il Nucleo di valutazione.
2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:
 - a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività, qualora non sussista già una valutazione positiva di data non anteriore al biennio precedente effettuata ai sensi delle precedenti lettere a) e b).
3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:
 - a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
 - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.
4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'Azienda dell'art. 10, comma 4, del d. lgs. 286 del 1999.

La verifica e valutazione dei dirigenti (Art. 86 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. L'Azienda, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 286 del 1999, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 85, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato C) del presente contratto.
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 85.

4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 85, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione dell'Azienda per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 85, comma 2.

5. L'Azienda adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 11, comma 5.

6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 87 e 88, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 2.

**Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti
(Art. 87 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

- 1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:
 - a) la gestione del budget formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
 - b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale e ogni altra funzione prevista nel contratto individuale;
 - c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- 2) Per tutti gli altri dirigenti:
 - a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
 - b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
 - c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 122, commi 4 e 6.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 85, comma 2.

**Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
(Art. 88 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

- e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
- j) del rispetto del codice di comportamento allegato B) del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

- a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
- b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:
 - l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
 - l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
 - la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli artt. dal 99 al 102 del presente accordo. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt. 104, 105, 108 e 109 ferma restando la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 118.
- c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta dall'art. 86, comma 6, CCPL 20.5.2002.

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli artt. 82, comma 9, e 83, comma 3, del CCPL 20.5.2002.

La valutazione negativa

(Art. 89 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 85, comma 3, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Effetti della valutazione negativa dei risultati

(Art. 90 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 89, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed

amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 87, comma 1, punto 1, può determinare:

- a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 82, comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 82, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 82, comma 1, lett. c), previo esperimento delle procedure dell'art. 89, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 87, comma 1 punto 2, può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 82, lett. c), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
- c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 82, comma 1, lett. d), previo esperimento delle procedure dell'art. 89, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 87, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'Azienda può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 91, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 104 e 105. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'Azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dall'art. 68 e dall'art. 74 del presente accordo.

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti

(Art. 91 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 89.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 82, lett. b) o c), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 82 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 88 del presente accordo.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli

compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 82 nonché nell'applicazione degli artt. 85, comma 2, e 86, comma 6, del CCPL 20.5.2002.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 104 e 105. Sono fatti salvi eventuali congruagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o ente ai sensi dell'art. 68.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà dell'Azienda, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 82, lettera c).

Norma finale del sistema di valutazione

(Art. 92 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto deve essere attuato a partire dall'1 gennaio 2007.

PARTE II
TRATTAMENTO ECONOMICO

TITOLO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Struttura della retribuzione dei dirigenti
(Art. 93 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità sanitaria provinciale;
- 3) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 95;
- 4) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 5) indennità di specificità medico-veterinaria;
- 6) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli articoli da 99 a 102 e dagli artt. 108 e 109 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 104 e 105;
- 7) assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale – eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella costituente l'Allegato 1) al CCPL 20 maggio 2002 sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 83 del C.C. P.L. 20 maggio 2002 e indennità aggiuntiva di cui all'art. 98;
- 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 122, comma 6;
- 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (ai sensi dell'art. 81, commi 3 o 5, C.C.P.L. 20 maggio 2002).

2. L'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 86, comma 3, del C.C.P.L. 20 maggio 2002.

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico - fondamentale ed accessorio – di competenza dei dirigenti medici e veterinari, compresi i rapporti ad esaurimento, si rinvia all'Allegato 2).

Retribuzione e sue definizioni
(Art. 94 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico per le quali la contrattazione decentrata può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- a) *retribuzione mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tabelle B1 e B2, terza colonna, allegate al C.C.P.L. 20 maggio 2002;
- b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lett. a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tabelle B1 e B2;

c) *retribuzione individuale mensile*, costituita da:

- retribuzione base mensile di cui alla lett. b);
- indennità di specificità medica;
- retribuzione di posizione comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 82, comma 9, del C.C.P.L. 20 maggio 2002;
- indennità di esclusività di rapporto;
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di struttura complessa di cui all'art. 83 del C.C.P.L. 20 maggio 2002;
- indennità aggiuntiva di cui all'art. 98.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) *retribuzione globale di fatto annuale*, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

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

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 164,66.

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

6. Per i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli articoli da 87 a 91 del C.C.P.L. 20 maggio 2002.

Indennità integrativa speciale

(Art. 95 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003 cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

Assegno mensile perequativo

(Art. 2 Accordo stralcio dd. 16.02.2007)

1. Ai dirigenti medici e veterinari, già inquadrati nel IX e X livello retributivo in vigore del CCNL 1994/1997, che abbiano maturato un'anzianità di servizio di 15 anni alla data del 25 settembre 2006 (data di sottoscrizione del CCPL 2002/2005), è corrisposto un assegno mensile perequativo di € 150,00 mensili lordi con decorrenza 1 gennaio 2006.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI
CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO

CHIUSURA DEL BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007

Stipendio tabellare per il biennio economico 2006-2007

(Art. 5 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. Alla data dell'1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico previsto dall'art. 96 del CCPL del 25.09.2006, è rideterminato in € 41.968,00 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

Stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento per il biennio economico 2006-2007

(Art. 6 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. Alla data dell'1 gennaio 2008, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 106 del CCPL di data 25.09.2006, con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo, è rideterminato rispettivamente in:

- € 24.196,75 annui lordi per tredici mensilità, per i medici;
- € 30.894,94 annui lordi per tredici mensilità, per i veterinari.

Ex medici condotti ed equiparati

(Art. 7 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. Fatta salva l'applicazione dell'art. 28 del CCPL di data 25.9.2006, il trattamento economico onnicomprensivo previsto dall'art. 110, comma 1, del CCPL di data 25.9.2006 per gli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo è rideterminato, a decorrere dall'1 gennaio 2008, in € 6.974,78.

2. Per tutto il periodo contrattuale competono altresì:

- a) l'indennità integrativa speciale nella misura annua lorda di € 6.393,45;
- b) l'elemento distinto della retribuzione nella misura annua lorda di € 123,95;
- c) la quota di indennità integrativa speciale conglobata nella misura annua lorda di € 558,29.

3. Il trattamento economico di cui ai commi 1 e 2 è corrisposto mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

4. Resta confermato quanto disposto dall'art. 87, commi 5, ultimo alinea, e 7 e 8 del CCPL di data 20.5.2002.

(c. 5, ultimo alinea, art. 87 CCPL 20.05.2002)

A detti emolumenti va aggiunta la retribuzione individuale di anzianità nella misura fissata a suo tempo dalle ex Unità Sanitarie Locali con formali provvedimenti deliberativi.

(commi 7 e 8 art. 87 CCPL di data 20.5.2002)

7. Al trattamento economico onnicomprensivo viene altresì aggiunta dal 1° aprile 2001 una indennità sanitaria provinciale pari a L. 160.000/E. 82,63 mensili lorde, la quale ha lo stesso carattere fisso e continuativo del trattamento economico onnicomprensivo. Tutto il trattamento economico contemplato dal presente articolo è erogato per 13 mensilità. E' escluso ogni altro emolumento – fisso od accessorio – legato alle condizioni di lavoro, eccetto quanto specificato nel comma successivo.

8. L'Azienda può richiedere, previo assenso del ex medico condotto, prestazioni aggiuntive, ivi compresa la pronta disponibilità, determinate da eccezionali esigenze di organizzazione dei servizi istituzionali sul territorio. In tal caso al medico, chiamato a prestare servizio al di fuori della sede di assegnazione, compete il rimborso delle spese di viaggio nonché il compenso per l'orario di servizio aggiuntivo prestato e documentato in misura identica a quanto corrisposto per prestazioni di lavoro straordinario al medico dirigente a tempo pieno. In caso di prestazioni di pronta disponibilità, al sanitario si applicano le medesime disposizioni che disciplinano l'istituto del personale dipendente.

INCREMENTI DEL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

Nuovo stipendio tabellare

(Art. 11 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. Lo stipendio tabellare per i dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico, come rideterminato ai sensi dell'art. 5 del presente contratto, è incrementato nelle misure e alle decorrenze sotto indicate:

- a decorrere dall'1 gennaio 2008, di € 54,88 mensili lordi;
- a decorrere dall'1 luglio 2008, di ulteriori € 42,68 mensili lordi;
- a decorrere dall'1 gennaio 2009, di ulteriori € 66,52 mensili lordi.

Incremento dell'indennità sanitaria provinciale

(Art. 12 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. L'indennità sanitaria provinciale prevista dall'art. 96, comma 4, del CCPL 2002-2005 di data 25 settembre 2006, come già incrementata dall'art. 1 dell'accordo stralcio di data 16 febbraio 2007, è ulteriormente incrementata di € 25,00 mensili lordi a decorrere dal 1° gennaio 2008.

(art. 1 Accordo stralcio dd. 16.02.2007)

1. L'indennità sanitaria provinciale prevista dall'art. 79, comma 6, del CCPL 1998/2001 di data 20 maggio 2002, come confermata dall'art. 96, comma 4, del CCPL 2002/2005 di data 25 settembre 2006, è incrementata di € 100,00 mensili lordi con decorrenza 1° gennaio 2006 e di € 200,00 mensili lordi (che assorbe il precedente incremento) con decorrenza 1° gennaio 2007.

(c. 4 art. 96 CCPL 2002/2005 dd. 25.09.2006)

4. L'indennità sanitaria provinciale continua ad essere corrisposta ai dirigenti medici e veterinari come stabilito dall'art. 79, comma 6, del C.C.P.L. 20 maggio 2002. L'importo di € 581,01 mensili lordi compete ai dirigenti di cui all'art. 82, comma 1, lett. a1) e a2), mentre l'importo di € 451,90 mensili lordi compete ai dirigenti con incarichi di cui all'art. 82, comma 1, lett. b), c) e d).

(c. 6 art. 79 CCPL 20.05.2002)

6. A partire dal 1° aprile 2001 al dirigente medico e veterinario (ex primo livello dirigenziale) a tempo pieno viene corrisposta un'indennità sanitaria provinciale mensile di Lire 875.000/Euro 451,90, mentre al dirigente medico e veterinario (ex secondo livello dirigenziale) a tempo pieno tale indennità viene corrisposta nella misura di Lire 1.125.000/Euro 581,01. Dette indennità, erogate per tredici mensilità, costituiscono parte integrante della retribuzione tabellare a tutti gli effetti e pertanto costituiscono elemento fisso e continuativo del trattamento di quiescenza.

(c. 7 art. 79 CCPL 20.05.2002)

7. La predetta indennità sanitaria provinciale è finanziata come segue:

- a. per l'anno 2001 mediante una quota pari a Lire 5.885.000.000/Euro 3.039.0348,85 (oneri riflessi compresi) del fondo per il trattamento di risultato di cui all'art. 98, comma 2 lettera a) come incrementato a partire dall'1.1.2001 ai sensi del comma 4 dello stesso articolo, nonché da una quota aggiuntiva messa a disposizione dalla presente contrattazione provinciale nella misura di Lire 5.000.000.000/Euro 2.582.284,50 (oneri riflessi compresi).

- b. a partire dall'anno 2002 mediante il prelievo di una quota pari al 33% del fondo per il trattamento di risultato di cui all'Art. 98, comma 2 lettera a), comprensivo degli oneri riflessi finanziato al 31.12.2000 nonché da una quota aggiuntiva messa a disposizione dalla presente contrattazione provinciale nella misura di Lire 5.000.000.000/Euro 2.582.284,50 (oneri riflessi compresi). Conseguentemente dal 1° gennaio 2002 il fondo di risultato verrà decurtato dell'importo corrispondente al 33% di quanto finanziato al 31.12.2000.

Effetti dei benefici economici

(Art. 13 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sui trattamenti di fine servizio comunque denominati, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti minima unificata e variabile in godimento nonché alle voci retributive di seguito riportate:
 - del CCPL di data 20.5.2002: assegni personali previsti dall'art. 80, comma 2; assegni personali previsti dall'art. 81, commi 1 e 2, e dall'art. 87, commi 2 e 3, data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 83;
 - dagli artt. 84, 85 e 86 del CCPL di data 20.5.2002, Il biennio economico.
3. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente contratto hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

INCREMENTI DEL BIENNIO ECONOMICO 2016/2017

Erogazione di somme una tantum

(Art. 3 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Ai dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico, in servizio alla data dell'1 gennaio 2016, è attribuita una somma *una tantum*, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, nelle misure indicate nella tabella Allegato 1).

Indennità di vacanza contrattuale

(Art. 4 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Nelle more della rideterminazione degli stipendi tabellari, la voce "indennità di vacanza contrattuale" è conservata nelle misure attualmente in godimento.

Stipendio tabellare

(Art. 5 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Lo stipendio tabellare per i dirigenti medici, veterinari e odontoiatri, a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico, come da ultimo rideterminato ai sensi dell'art. 5 dell'accordo per il biennio economico 2008/2009 di data 9 febbraio 2009 ed incrementato dall'art. 11 del medesimo accordo sindacale, è ulteriormente incrementato nelle misure e alle decorrenze indicate nell'Allegata Tabella 1).
2. Lo stipendio tabellare per i dirigenti sanitari a rapporto esclusivo e non esclusivo ed orario unico, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, come da ultimo rideterminato ai sensi dell'art. 5 dell'accordo per il biennio economico 2008/2009 di data 5 febbraio 2009 ed incrementato dall'art. 10 del medesimo accordo sindacale, è ulteriormente incrementato nelle misure e alle decorrenze indicate nell'Allegata Tabella 1).

Effetti nuovi stipendi

(Art. 6 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente accordo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente accordo hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo.

Adeguamento al CCNL

(art. 7 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Nel caso in cui il CCNL del personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale determini un aumento dello stipendio tabellare superiore a quello previsto dalla contrattazione provinciale per il medesimo periodo contrattuale, le parti si ritrovano per i necessari adeguamenti.

2. Nel caso in cui il CCNL del personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale determini un aumento dello stipendio tabellare inferiore a quello previsto dalla contrattazione provinciale per il medesimo periodo contrattuale, la differenza sarà destinata ad incremento della voce "indennità sanitaria provinciale".

CAPO III

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE UNIFICATA DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

Retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo

(Art. 8 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, la retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo di cui all'art. 99, comma 7, del CCPL 25.09.2006 è così rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 1° gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	10.655,43	2.890,65	13.546,08
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	9.250,88	2.890,65	12.141,53
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	8.557,93	2.890,65	11.448,58
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 CCPL di data 25.09.2006	3.446,04	789,49	4.235,53
Dirigente equiparato	2.374,32	789,49	3.163,81
Dirigente < 5 anni	-	-	-

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.

3. Il fondo dell'art. 118 del CCPL di data 25.09.2006, alla data indicata nel comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascuno dei dirigenti interessati moltiplicato per il numero degli stessi, incrementata degli oneri riflessi.

4. Sono confermati i commi 9, 10 e 11 dell'art. 99 del CCPL di data 25.09.2006(*).

(*) commi 9, 10 e 11 art. 99 “La retribuzione di posizione minima dei dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo” del CCPL dd. 25.09.2006

9. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 5, 6 e 7 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 82 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.520,30 (divenuta di € 2.374,32 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 104 del presente contratto).

10. Per effetto del comma 9 il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 82.

11. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 88, comma 2, lett. c) del presente contratto per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 82 per il quale, con il comma 10, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 10. E' fatto salvo, da parte dell'Azienda, il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo (Art. 9 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, alla retribuzione di posizione minima unificata dei dirigenti veterinari a rapporto di lavoro esclusivo e con orario unico di cui all'art. 100, comma 7, del CCPL di data 25.09.2006, sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 1° gennaio 2009
Dirigente incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura complessa territorio	8.557,92	2.890,65	11.448,57
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.807,08	1.846,66	8.653,74
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	3.446,05	789,49	4.235,54
Dirigente equiparato	2.374,33	789,49	3.163,82
Dirigente < 5 anni	-	-	-

2. L'incremento di cui al comma 1 non è riassorbito dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiunge, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.

3. Il fondo dell'art. 118 del CCPL di data 25.09.2006, alla data indicata dal comma 1, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente all'incremento spettante a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi, incrementata degli oneri riflessi.

4. Sono confermati i commi 9, 10 e 11 dell'art. 100 del CCPL di data 25.09.2006 (*).

(*) commi 9, 10 e 11 art. 100 “La retribuzione di posizione minima per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo” CCPL dd. 25.09.2006

9. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 5, 6 e 7 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 82 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 4.100,66, parte variabile € 2.129,35 (divenuta di € 2.146,57 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 104 del presente contratto).

10. Per effetto del comma 9, il valore di € 3.446,04 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 82.

11. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 88, comma 2, lett. c) del presente contratto per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 82 per il quale, con il comma 10, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 10. E' fatto salvo da parte dell'Azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

**CAPO IV
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE UNIFICATA DEI DIRIGENTI
CON RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO O AD ESAURIMENTO**

Retribuzione di posizione minima unificata per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo o ad esaurimento

(Art. 10 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e accordo stralcio per il biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)

1. Per i dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo e con orario unico la retribuzione di posizione minima unificata di cui all'art. 105(*), comma 1, del CCPL di data 25.09.2006 rimane fissata nei valori stabiliti dalle tabelle stesse al 31 dicembre 2003.

2. Analogamente si dispone per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'art. 106 del CCPL di data 25.09.2006, la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 111 e 112 del medesimo contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 dagli artt. 108 e 109 (**) del contratto citato.

3. Rimangono, altresì, confermate tutte le altre clausole di cui ai citati articoli del CCPL di data 25.9.2006.

(*) art. 105 “La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione dal 31 dicembre 2003” del CCPL 25.09.2006

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 101 e 102 dei dirigenti medici e veterinari già con rapporto di lavoro non esclusivo ed orario unico, residua dopo l'applicazione dell'art. 103, è unificata e direttamente attribuibile dall'Azienda o ente nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi del comma 6 degli artt. 101 e 102:

A) Dirigenti Medici

	Retribuzione di posizione in Euro				
	Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.765,15	2.102,23	8.867,38	5.360,24	3.507,14
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	6.248,69	1.820,25	8.068,94	5.360,24	2.708,70
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	5.732,24	1.811,98	7.544,22	5.360,24	2.183,98
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.111,52	1.817,15	7.928,67	5.360,24	2.568,43
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	4.100,09	1.260,15	5.360,24	5.360,24	-
Dirigente equiparato	2.566,21	2.794,03	5.360,24	5.360,24	-

B) Dirigenti veterinari

	Retribuzione di posizione in Euro				
	Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente già incarico struttura complessa Istituti zooprofilattici	5.267,07	1.745,62	7.012,69	5.360,24	1.652,45
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	5.382,24	1.630,45	7.012,69	5.360,24	1.652,45
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.916,19	1.800,11	7.716,30	5.360,24	2.356,06
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	4.295,56	1.064,68	5.360,24	5.360,24	-
Dirigente equiparato	2.761,69	2.598,55	5.360,24	5.360,24	-

La presente retribuzione di posizione minima contrattuale come sopra unificata rimane fissata anche per il biennio economico 2004-2005.

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui al comma 4 degli artt. 101 e 102.
3. Al dirigente cui, dopo il primo inquadramento, la retribuzione di posizione minima risulti totalmente conglobata e non sia stata attribuita la retribuzione di posizione variabile aziendale, la retribuzione di posizione risulterà pari a zero, salvi – successivamente – i più favorevoli effetti dell'art. 88 che comportino con il conferimento di un altro incarico. In tal caso la nuova retribuzione di posizione sarà costituita interamente dalla variabile aziendale seguendo la metodologia dell'esempio dell'Allegato 3), punto 3, primo caso.
4. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 90 consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.
5. Ai dirigenti a rapporto esclusivo che, a decorrere dal 1 gennaio 2006 (data di concreta applicazione dell'art. 32 della L.P. n. 1 del 10.2.2005), optino per il rapporto di lavoro non esclusivo, compete la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 1 già decurtata con il presente articolo senza ulteriori interventi contabili da parte dell'Azienda. Questi dovranno, invece, procedere nei confronti degli stessi dirigenti alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita, ai sensi dell'art. 91, comma 1 lett. b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002.
6. Esclusivamente nel caso di mantenimento dell'incarico di struttura semplice o complessa, al dirigente che eserciti l'opzione del comma 5, gli equilibri ottenuti nell'attribuzione del valore degli incarichi, a parità di funzioni e rapporto di lavoro per compensare la diversa retribuzione di posizione minima contrattuale di provenienza, sono raggiunti sulla base dell'esempio di cui all'Allegato 3), punto 3, 2° caso, attuando una decurtazione della retribuzione di posizione variabile aziendale che garantisca il predetto equilibrio.
7. Al dirigente neo assunto che, dall'1 gennaio 2006 o dall'1 gennaio degli anni successivi opti per il rapporto di lavoro non esclusivo non compete alcuna retribuzione di posizione e di risultato. Al compimento del quinquennio e nel caso di valutazione positiva ai sensi dell'art. 88 allo stesso è applicabile il comma 3.
8. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
9. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 82 del C.C.P.L. 20 maggio 2002, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione di posizione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

(art. 108 “La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento” CCPL 25.09.2006)

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti medici a tempo definito dell'art. 106, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 91, comma 1, lettera b) secondo periodo, e dell'art. 84 del C.C.P.L. 20 maggio 2002, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in Lire			Retribuzione di posizione in Euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	6.009.000	6.208.000	12.217.000	3.103,39	3.206,16	6.309,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	4.364.000	6.076.000	10.440.000	2.253,82	3.137,99	5.391,81
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	3.465.000	6.003.000	9.468.000	1.789,52	3.100,29	4.889,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.465.000	5.716.000	10.181.000	2.305,98	2.952,07	5.258,05
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	1.603.000	4.611.000	6.214.000	827,88	2.381,38	3.209,26
Dirigente equiparato	1.000.000	5.214.000	6.214.000	516,46	2.692,80	3.209,26

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale al 31.12.2001	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale al 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.103,39	3.206,16	6.309,55	400,00	3.503,39	3.206,16	6.709,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.253,82	3.137,99	5.391,81	400,00	2.653,82	3.137,99	5.791,81
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	1.789,52	3.100,29	4.889,81	400,00	2.189,52	3.100,29	5.289,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.305,98	2.952,07	5.258,05	200,00	2.505,98	2.952,07	5.458,05
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	827,88	2.381,38	3.209,26	200,00	1.027,88	2.381,38	3.409,26
Dirigente equiparato	516,46	2.692,81	3.209,26	200,00	716,46	2.692,80	3.409,26

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale al 31.12.2002	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale al 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	3.503,39	3.206,16	6.709,55	500,00	4.003,39	3.206,16	7.209,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	2.653,82	3.137,99	5.791,81	500,00	3.153,82	3.137,99	6.291,81
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.189,52	3.100,29	5.289,81	500,00	2.689,52	3.100,29	5.789,81
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.505,98	2.952,07	5.458,05	300,00	2.805,98	2.952,07	5.758,05
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	1.027,88	2.381,38	3.409,26	300,00	1.327,88	2.381,38	3.709,26
Dirigente equiparato	716,46	2.692,81	3.409,26	300,00	1.016,46	2.692,80	3.709,26

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 91, comma 1 lett. b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'Allegato 3).

5. Il fondo dell'art. 118, alle date indicate dai commi 2 e 3, deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 28.

8. La retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 3 rimane invariata per il biennio economico 2004 – 2005, fatta salva l'applicazione degli artt. 111 e 112 del presente contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo.

9. Per i dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'art. 106, la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 111 e 112 in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 anche per il biennio 2004-2005.

(art. 109 “La retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento” CCPL 25.09.2006)

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo ad esaurimento dell'art. 106, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dell'art. 91, comma 1, lettera b) secondo periodo e dell'art. 84 del C.C.P.L. 20 maggio 2002, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in Lire			Retribuzione di posizione in Euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.489.000	7.997.000	9.486.000	769,00	4.130,11	4.899,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.479.000	8.196.000	9.675.000	763,84	4.232,88	4.996,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51
Dirigente equiparato	1.000.000	2.707.000	3.707.000	516,46	1.398,05	1.914,51

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale al 31.12.2001	Incremento o parte fissa	Fissa	Variabile	Totale al 1.1.2002
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	769,00	4.130,11	4.899,11	800,00	1.569,00	4.130,11	5.699,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	763,84	4.232,88	4.996,72	350,00	1.113,84	4.232,88	5.346,72
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05	2.264,51
Dirigente equiparato	516,46	1.398,05	1.914,51	350,00	866,46	1.398,05	2.264,51

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale al 31.12.2002	Incremento o parte fissa	Fissa	Variabile	Totale al 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	1.569,00	4.130,11	5.699,11	1.100,00	2.669,00	4.130,11	6.799,11
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.113,83	4.232,88	5.346,71	600,00	1.713,83	4.232,88	5.946,71
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	866,45	1.398,05	2.264,50	600,00	1.466,45	1.398,05	2.864,51
Dirigente equiparato	866,45	1.398,05	2.264,50	600,00	1.466,45	1.398,05	2.864,51

4. Gli incrementi delle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 91 del C.C.P.L. 20 maggio 2002. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione complessiva rimasta al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica.

5. Il fondo dell'art. 118, alle date indicate dai commi 2 e 3, deve essere automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi. Per gli esempi si rinvia all'Allegato 3).
6. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
7. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino all'applicazione dell'art. 28.
8. La retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 3 rimane invariata per il biennio economico 2004 – 2005, fatta salva l'applicazione degli artt. 111 e 112 del presente contratto in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo e non esclusivo.
9. Per i dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento disciplinati dall'art. 106, la cui retribuzione di posizione minima contrattuale, fatta salva l'applicazione degli artt. 111 e 112 in caso di passaggio al rapporto di lavoro unico esclusivo o non esclusivo, rimane quella fissata al 31 dicembre 2003 anche per il biennio 2004-2005.

**Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i medici
a tempo definito**

(Art. 111 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici a tempo definito è conglobata nello stipendio tabellare solo in applicazione dell'art. 28 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo o non esclusivo ed orario unico, nel primo caso, nella misura di € 1.334,96 (€ 1.446,19, comprensiva della tredicesima mensilità) e, nel secondo, di € 3.709,26 (€ 4.018,37 comprensiva della tredicesima mensilità).
2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale al 31.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	1.334,94	5.874,61
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	1.334,94	4.956,87
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	1.334,94	4.454,87
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	2.805,98	2.952,07	5.758,05	1.334,94	4.423,11
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	1.327,88	2.381,38	3.709,26	1.334,94	2.374,32
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	1.334,94	2.374,32

3. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici interessati che prescelgono il rapporto non esclusivo è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale al 31.12.2003	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa: area chirurgica	4.003,39	3.206,16	7.209,55	3.709,26	3.500,29
Dirigente già incarico struttura complessa: area medicina	3.153,82	3.137,99	6.291,81	3.709,26	2.582,55
Dirigente già incarico struttura complessa: area territorio	2.689,52	3.100,29	5.789,81	3.709,26	2.080,55
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo	2.805,98	2.952,07	5.758,05	3.709,26	2.048,79

funzionale DPR 384/1990					
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	1.327,88	2.381,38	3.709,26	3.709,26	-
Dirigente equiparato	1.016,46	2.692,80	3.709,26	3.709,26	-

4. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dagli artt. 104 e 105, a seconda del rapporto di lavoro prescelto.

**Conglobamento della retribuzione di posizione minima. Rideterminazione per i veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento
(Art. 112 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento è conglobata solo in applicazione dell'art. 28 con il passaggio al rapporto di lavoro esclusivo, nella misura di € 717,94 (€ 777,77 comprensiva della tredicesima mensilità).

2. In conseguenza del comma 1, a decorrere dalla data del passaggio, la retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti veterinari interessati è unificata nella misura indicata nella seguente tavola:

	Fissa	Variabile	Totale	Quota parte da conglobare nel tabellare all'atto del passaggio	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata all'atto del passaggio
Dirigente già incarico struttura complessa territorio	2.669,00	4.130,11	6.799,11	717,94	6.081,17
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	1.713,84	4.232,88	5.946,72	717,94	5.228,78
Dirigente con incarico lett. c) art. 82 presente accordo	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57
Dirigente equiparato	1.466,46	1.398,05	2.864,51	717,94	2.146,57

3. Alla retribuzione di posizione minima contrattuale unificata si applicano le medesime clausole previste dall'art. 104.

**CAPO V
INDENNITA'**

**Indennità
(indennità di specificità medico-veterinaria - c. 1, 2 e 5 art. 97 CCPL dd. 25.09.2006)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria, prevista dall'art. 80, comma 2(*), del C.C.P.L. 20 maggio 2002 rimane fissata nella misura di € 7.746,85 annui lordi.

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria prevista dall'art. 81, comma 2(**), del C.C.P.L. 20 maggio 2002 per i dirigenti di ex II livello al 30 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 10.329,14 annui lordi, a titolo personale.

5. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

**(*) c. 2 art. 80 “Indennità integrativa speciale ed indennità di specificità medico-veterinaria”
CCPL 20.05.2002 – indennità di specificità medico-veterinaria**

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti del comma 1 è fissata nella misura di L. 15.000.000/E. 7.746,85 - annui lordi. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

() c. 2 art. 81 “Norma transitoria per i dirigenti già di II livello” CCPL 20.05.2002 – indennità di specificità medica)**

2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di L. 20.000.000/E. 10.329,14 a titolo personale e non riassorbibile.

**Indennità di specificità medico-veterinaria
(Art. 107 CCPL dd. 25.09.2006)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002, l'indennità di specificità medico - veterinaria spettante ai dirigenti dell'art. 106, comma 1 resta fissata nella misura annua lorda in atto goduta di € 2.065,83 per i dirigenti già di II livello e di € 1.032,92 per gli altri dirigenti.

2. L'indennità di cui al comma 1 è annua, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

**Indennità
(indennità per l'incarico di struttura complessa - c. 3 e 5 art. 97 CCPL dd. 25.09.2006)**

3. L'indennità per l'incarico di direzione di struttura complessa, prevista dall'art. 83(*) del C.C.P.L. 20 maggio 2002, per i dirigenti assunti a decorrere dal 31 luglio 1999 rimane fissata nella misura di € 9.432,05.

5. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

**(*) Art. 83 “Indennità per incarico di direzione di struttura complessa”
CCPL 20.05.2002**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 79, comma 3, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - compete, a decorrere dal 1 agosto 1999, un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 18.263.000/E. 9.432,05 per tredici mensilità.

2. L'indennità non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa.

3. All'applicazione del presente articolo si provvede con le risorse del fondo indicato nell'art. 96. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

**Indennità aggiuntiva per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa
(Art. 98 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. A decorrere dall'1 maggio 2005, ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa compete un'indennità aggiuntiva nella misura di € 7.200,00 annui lordi.

2. L'indennità è fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità. L'indennità è integralmente assimilata all'indennità di struttura complessa di cui all'art. 97, comma 3.

Indennità
(indennità di esclusività - c. 4, 5 e 6 art. 97 CCPL dd. 25.09.2006)

4. L'indennità di esclusività di cui all'art. 86(*), comma 4, del C.C.P.L. 20 maggio 2002 rimane fissata nelle seguenti misure:

- Dirigente con incarico di struttura complessa	€ 16.523,52
- Dirigente con incarichi art. 82 lett. b) o c) ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni	€ 12.394,97
- Dirigente con incarichi art. 82 lett. b) o c) ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni	€ 9.094,81
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni	€ 2.253,30

5. Le indennità di cui ai commi precedenti sono annue, fisse e ricorrenti e sono corrisposte mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

6. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di esclusività di cui al comma 4, per il calcolo dell'esperienza professionale acquisita di almeno cinque anni è da considerarsi l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata senza soluzione di continuità anche in strutture di servizi sanitari pubblici e/o in cliniche universitarie dell'Unione europea.

(*) Art. 86 “Indennità di esclusività del rapporto di lavoro” CCPL 20.05.2002

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 42 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti medici e veterinari.

2. Le parti concordano che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile nell'attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto – per la presente parte – sarà immediatamente disdetto e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo, in ogni caso, il mantenimento dell'indennità, nei confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

3. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, è corrisposta per tredici mensilità. Essa costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

4. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

- Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa L. 31.994.000/E. 16.523,52
- Dirigente con incarichi art.70 lett. b) o c), ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni L. 24.000.000/E. 12.394,97
- Dirigente con incarichi art. 70, comma 1, lett. b) o c), ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni L. 17.610.000/E. 9.094,81
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni L. 4.363. 000/E. 2.253,30.

5. L'esperienza professionale di cui al comma 4 è quella maturata al 31 dicembre 1999. Ai fini dello stesso comma è considerata quale esperienza professionale anche quella maturata in strutture di servizi sanitari pubblici e/o in cliniche universitarie dell'Unione europea con rapporto di lavoro dipendente e senza soluzione di continuità.

6. Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 74, comma 2, lett. a). In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

7. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'Azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata con le stesse modalità previste dagli articoli 74 e 75. L'indennità – in caso di verifica positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

8. La presente indennità è finanziata mediante un incremento del fondo di cui all'art. 96 nella misura di Lire 22.780.000.000/Euro 11.764.888,16 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2000 e di Lire 22.760.000.000/Euro 11.754.559,02 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2001. L'Azienda fa fronte con proprie risorse agli oneri superiori a quelli indicati o derivanti anche dall'aumento del trattamento di esclusività del rapporto di lavoro conseguente all'anzianità maturata dal personale medico e veterinario nel corso della vigenza contrattuale.

9. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 30° giorno dalla data di sottoscrizione del presente contratto, provvede l'azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca, la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3, valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo nel periodo ricompreso tra il 19 settembre 2000 e il 30° giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'indennità decorre dal primo giorno del mese successivo alla data dell'opzione.

10. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

Indennità di servizio notturno e festivo

(Art. 113 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai dirigenti di cui all'art. 29 del presente contratto, il cui servizio si svolga durante le ore notturne, spetta un' "indennità notturna" nella misura unica e uguale per tutti di € 2,32 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00. A decorrere dall'1 gennaio 2003, detta indennità è rideterminata in € 2,74.

2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità pari a € 15,49 se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro, ridotta a € 7,75 se le prestazioni sono pari o inferiori alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di due ore. Nell'arco delle ventiquattro ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente. A decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro festivo è rideterminata in € 17,82 lordi, nella misura intera, e in € 8,91 lordi nella misura ridotta.

3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di cui all'art. 31 del presente contratto, per i quali le retribuzioni di posizione e di risultato devono tener conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.

Indennità per funzioni specifiche

(Art. 114 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Indennità di polizia giudiziaria. A decorrere dall'1 gennaio 2005, ai dirigenti medici e veterinari cui, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria, è corrisposta, per dodici mesi, una indennità mensile lorda del valore annuo di € 723,04 a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616 e dall'art. 3 della Legge 30 aprile 1962, n. 283. L'indennità di cui al presente comma spetta anche nel caso di assenza per malattia.

2. L'indennità cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

3. Indennità professionale specifica e di rischio radiologico. L'indennità di rischio radiologico già corrisposta al personale medico operante nei servizi di radiologia, di medicina nucleare e di radioterapia, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta per dodici mensilità nella misura di € 103,29.

4. Ai dirigenti che non siano medici di radiologia, di medicina nucleare e di radioterapia esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 3 per tutta la durata del periodo di esposizione.

5. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire con i soggetti a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

6. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa decentrata, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. A).

7. Ai dirigenti di cui ai commi 3 e 4 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione. I 15 giorni non comprendono le domeniche e le altre festività ricadenti nel periodo, nonché le giornate di sabato per il personale con settimana lavorativa articolata su cinque giorni.

8. Alla corresponsione delle indennità di cui ai commi precedenti, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 119 del presente contratto. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 119.

Trattamento di trasferimento

(Art. 115 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai dipendenti trasferiti definitivamente ad altra sede di servizio diversa dall'abituale posto di lavoro per motivi organizzativi o di servizio è corrisposta un'indennità di mobilità di € 1.550,00 annui, per i primi due anni, da parte dell'Azienda, purché la nuova sede lavorativa disti più di 10 chilometri dalla precedente residenza o dal domicilio del dipendente interessato.

2. Qualora il trasferimento comporti un cambio di residenza viene corrisposta inoltre una somma di € 1.550,00 a titolo di rimborso delle spese.

3. Le indennità di cui ai commi 1 e 2 sostituiscono ogni altro indennizzo previsto da norme vigenti per il trasferimento di sede di servizio.

4. Il trasferimento disposto su domanda del dipendente non comporta la corresponsione dell'indennità di mobilità, né della somma a titolo di rimborso spese per cambio di residenza.

5. La presente indennità decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

Trattamento di missione

(Art. 116 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. A tutto il personale dirigente continua ad applicarsi la disciplina del trattamento di missione prevista per il personale dirigente del Comparto Autonomie locali della Provincia autonoma di Trento dai CCPL nel tempo vigenti.

CAPO VI I FONDI AZIENDALI

Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa (Art. 118 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il fondo previsto dall'art. 96 del C.C.P.L. 20 maggio 2002 per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa è confermato. Il suo ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione d'anno, degli incrementi previsti a tale scadenza. Rimangono in vigore i commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 96 del C.C.P.L. 20 maggio 2002.
2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, dall'1 gennaio 2003, dall'1 gennaio 2004, dall'1 gennaio 2005 e dal 31 dicembre 2005, il fondo è integrato con le modalità previste dalle seguenti norme:
 - dal comma 12 degli artt. 99 e 100, per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro esclusivo;
 - dal comma 5 degli artt. 101 e 102 per i dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo;
 - dal comma 5 degli artt. 108 e 109 per i dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.
3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 103 il fondo del comma 1 è decurtato - per ciascun dirigente medico e veterinario con rapporto esclusivo e non esclusivo - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione, indicati nel secondo alinea dei commi 2 e 3. Dalla medesima data il fondo è altresì decurtato degli importi della RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto esclusivo dell'art. 103, comma 3. Ove a tale data la RIA disponibile in Azienda non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.
4. Dall'1 gennaio 2006, in caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 27, comma 2, e dell'art. 105 rimangono accreditate al fondo del presente articolo, per essere utilizzate prioritariamente per i fini del comma 2 in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo, a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno del dirigente al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione alle condizioni dell'art. 128, comma 2.
5. Il Fondo è incrementato delle risorse necessarie per attribuire ai direttori di struttura complessa l'indennità di cui all'art. 98.

(Art. 96 “Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa” del CCPL 20.05.2002)

1. Per il finanziamento dell'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari, dello specifico trattamento economico nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1998, comprensivo, di ogni incremento previsto a tale scadenza dalla precedente contrattazione nazionale, pari a Lire 28.770.232.000/Euro 14.858.584,80 (al netto degli oneri riflessi).
2. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
 - a) a partire dall'anno 2001 da un importo pari a L. 7.665.000.000/E. 3.958.642,13 di cui L. 3.340.000.000/E. 1.724.966,04 mediante specifico finanziamento provinciale e per un importo di pari a L. 4.325.000.000/E. 2.233.676,09 mediante i risparmi di cui al comma 5 del presente articolo (gli importi sopra indicati si intendono comprensivi degli oneri riflessi);
 - b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio nonché dai minori oneri sostenuti per il personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto;
 - c) dagli assegni personali e dalle risorse relative allo specifico trattamento economico di cui agli artt. 81, 87, commi 2 e 3 e art. 91 comma 3.

I Fondi aziendali

**(Art. 14 Accordo chiusura biennio economico 2006-2007 e
accordo stralcio biennio economico 2008/2009 dd. 09.02.2009)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, il Fondo per la retribuzione di posizione è incrementato delle risorse individuate dagli artt. 8 e 9 del presente contratto.
2. I rimanenti Fondi aziendali di cui al Capo IX del CCPL di data 25.09.2006 sono confermati nel loro ammontare.

**Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro
(Art. 119 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. Il Fondo previsto per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità, è quello consolidato al 31 dicembre 2001.
2. A partire dal 1° gennaio 2007, le ore prestate in pronta disponibilità fuori orario lavorativo sono da considerarsi lavoro orario aggiuntivo ai sensi dell'art. 33, comma 5.
3. Il fondo di cui al comma 1, consolidato al 31 dicembre 2001, è incrementato:
 - per l'anno 2002 di un importo pari a € 63.000,00;
 - per l'anno 2003 di un importo pari a € 102.000,00;
 - per l'anno 2004 di un importo pari a € 340.000,00;
 - per gli anni 2005 e 2006 di un importo pari a € 350.000,00 per anno.
4. Il fondo di cui al presente articolo è utilizzato per compensare l'indennità per turni festivi e notturni, l'indennità di polizia giudiziaria (a decorrere dall'1 gennaio 2005), l'indennità di rischio radiologico, altre eventuali indennità connesse al rischio in particolari condizioni di lavoro nonché, fino al 31 dicembre 2005, l'orario straordinario prestato in turni di pronta disponibilità e l'indennità di pronta disponibilità.
5. A decorrere dall'1 gennaio 2007, il servizio di pronta disponibilità (l'indennità di pronta disponibilità e l'orario aggiuntivo prestato in pronta disponibilità) viene compensato con le risorse del Fondo per le prestazioni orarie aggiuntive di cui all'art. 125. A tal fine la spesa storica sostenuta dall'Azienda per compensare l'istituto della pronta disponibilità alla data del 31 dicembre 2006 viene trasferita nel Fondo per le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 125.
6. A decorrere dall'1 gennaio 2007 è disapplicato il comma 8 dell'art. 97 del CCPL 20.5.2002.
7. A decorrere dal 1° gennaio 2004, le risorse del fondo precedentemente utilizzate per compensare l'attività didattica svolta a qualsiasi titolo dal personale dipendente vengono destinate a sostenere i costi del presente contratto. Il finanziamento dell'attività di aggiornamento professionale, dalla stessa data, non costituisce più onere contrattuale.
8. Per la corresponsione dell'indennità di polizia giudiziaria di cui all'art. 114, comma 1, nonché per le spese da rimborsare per i corsi per il conseguimento degli attestati di formazione manageriale di cui all'art. 76, comma 9, l'Azienda provvede con i risparmi di cui al comma 7 del presente articolo.

**(art. 97 "Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro"
CCPL dd. 20.05.2002)**

1. È confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997 pari a Lire 5.303.800.000/Euro 2.739.184,10 al netto degli oneri riflessi.
2. Il Fondo è incrementato a far data dall'1.1.2001 di Lire 1.175.000.000/Euro 606.836,86 oneri riflessi compresi), tenuto conto dei costi aggiuntivi derivanti dall'incremento dell'indennità per il servizio di pronta disponibilità di cui al successivo comma 4.
3. Il Fondo è utilizzato per compensare l'indennità di pronta disponibilità e le connesse prestazioni di lavoro straordinario, le indennità per servizio notturno e festivo, l'attività didattica svolta al di fuori dell'orario di lavoro, l'attività di aggiornamento professionale nonché le altre eventuali indennità connesse al rischio in particolari condizioni di lavoro.

4. L'indennità di pronta disponibilità è fissata a partire dall'1.1.2001 nella quota di Lire 65.000/Euro 33,57 per turno di 12 ore. La misura delle indennità per lavoro notturno e festivo nonché per l'attività didattica è definita nell'accordo decentrato. La misura delle indennità di rischio radiologico e di profilassi antitubercolare è fissata secondo i criteri generali di carattere nazionale.

5. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dal presente contratto, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

6. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti, salvo il caso del servizio prestato in pronta disponibilità.

7. Nel fondo confluiscono eventuali risorse assegnate dalla Provincia e utilizzate secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, risorse per finanziare l'attività di aggiornamento professionale di cui all'Art. 66.

8. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi mensili:

- stipendio tabellare iniziale in godimento;
- indennità integrativa speciale;
- rateo di tredicesima mensilità delle due voci precedenti.

La maggiorazione di cui sopra è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle 22.00 alle 6.00 del giorno successivo), ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo. Ai medici a orario ridotto compete per il lavoro reso oltre l'orario d'obbligo la stessa tariffa spettante ai medici a tempo pieno.

9. E' abrogato l'Art. 110, comma 6, ultimo periodo, del DPR n. 384/1990.

Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale

(Art. 120 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'art. 98 del C.C.P.L. 20 maggio 2002, che prevede i fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti medici e veterinari, è confermato con riferimento ai commi da 1 a 6, salvo modifiche apportate dal presente contratto. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31.12.2001.

2. Il fondo consolidato al 31 dicembre 2001 a seguito dell'art. 1 dell'accordo collettivo provinciale preliminare di lavoro del personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario provinciale per il periodo contrattuale 2002/2005 – biennio economico 2002/2003, sottoscritto il 13 agosto 2003 ha incrementato il fondo a partire dall'1 gennaio 2002 di un importo pari a € 439.000,00 e con decorrenza 1 gennaio 2003 di un ulteriore importo pari a € 2.227.500,00. Detti importi sono confermati anche per gli anni 2004 – 2005.

3. Il fondo di cui al presente articolo è destinato mediante contrattazione decentrata prioritariamente per le seguenti priorità:

- a) consolidamento della dipartimentalizzazione dei servizi;
- b) sviluppo della gestione dei servizi o delle attività;
- c) riequilibrio degli incentivi individuali rispetto alla situazione storica sulla base di parametri di attività ed efficienza obiettivamente rilevati.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dall'art. 103, il fondo è decurtato, per ciascun dirigente medico e veterinario a rapporto esclusivo e non esclusivo, degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato indicati nel medesimo articolo, commi 2 e 3, terzo alinea.

5. In caso di passaggio dei dirigenti medici e veterinari dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 27, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

**(art. 98 “Fondo della retribuzione di risultato e
premio per la qualità della prestazione individuale” CCPL 20.05.2002)**

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1 si provvede mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

a) Fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi del personale medico e veterinario;

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. A decorrere dal 1 gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate, alla data del 31 dicembre 1997, ai sensi della precedente contrattazione nazionale comprensive della maggiorazione erogata a titolo di anticipazione sul presente contratto pari a Lire 31.620.000.000/Euro 16.330.367,15 (comprensivi di oneri riflessi) e distribuito sul quadriennio 1998 – 2001, nella misura e con i criteri già stabiliti dall'Azienda.

4. Il fondo di cui al comma 2, punto a), consolidato ai sensi del comma 3, che corrisponde per l'anno 2000 a Lire 28.091.000.000/Euro (al lordo degli oneri), viene incrementato a partire dall'1 gennaio 2001 nella misura annua di Lire 4.325.000.000/Euro 2.233.676,09 (oneri riflessi compresi) nonché di Lire 4.487.000.000/Euro 2.317.342,11 (oneri riflessi compresi) per gli obiettivi di cui al successivo comma 8. Per gli obiettivi di cui all'Art. 99, comma 2 ultimo punto, vengono messe inoltre a disposizione a partire dal 1° gennaio 2001 ulteriori risorse pari a Lire 1.385.000.000/Euro 715.292,81 (oneri riflessi compresi). Le risorse messe a disposizione, ai sensi del presente comma, in aggiunta al fondo storico del 2000, esclusivamente per l'anno 2001 vengono in parte utilizzate per finanziare l'indennità sanitaria provinciale nella misura di cui all'Art. 79, comma 7, lettera a). La parte di risorse aggiuntive non utilizzate nell'anno 2001 viene trasferita all'anno successivo con gli stessi vincoli di destinazione. Le risorse complessive del fondo di risultato per il biennio 2000-2001 ed a regime sono specificate nella tabella C.

5. Con contrattazione decentrata vengono stabiliti i criteri di erogazione del trattamento di risultato sia nella parte del fondo a) che del fondo b) del comma 2.

6. La contrattazione decentrata dovrà tener conto di quanto stabilito dagli articoli 99 e 100, nonché degli indirizzi di carattere provinciale e dovrà valutare le situazioni per cui è inibito lo svolgimento di attività libero-professionali.

7. A far data dall'1.1.2002 una quota pari al 33% del fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 2, finanziato per l'anno 2000 viene utilizzata per l'erogazione dell'indennità sanitaria provinciale, da riconoscersi a tutto il personale dirigente quale trattamento retributivo consolidato in virtù degli standards qualitativi di base già conseguiti dal Servizio sanitario provinciale.

8. L'incremento di Lire 4.487.000.000/Euro 2.317.342,11 (oneri riflessi compresi) di cui al comma 4, costituisce una quota parte del trattamento di risultato, vincolata al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici:

a) riduzione delle liste d'attesa, nell'ambito di strategie, definite d'intesa con il personale interessato, dalla direzione dell'Azienda, tenendo conto:

- sul versante dell'offerta: di ridefinire i volumi di prestazioni rese dall'équipe, tenuto altresì conto dei volumi di attività libero-professionale erogati dalla stessa al fine di ottenere un sostanziale equilibrio dei medesimi con l'attività istituzionale, all'interno del quale va considerato anche il mantenimento degli standard qualora ottimali, la cui strategia e durata viene definita dalla direzione dell'Azienda in accordo con il personale interessato;

- sul versante del governo della domanda: di promuovere condizioni per migliorare l'appropriatezza delle indicazioni cliniche relativamente agli interventi preventivi, diagnostici, terapeutici e riabilitativi nonché dei tempi di esigibilità delle prestazioni stesse;

b) soddisfazione, quando possibile, delle esigenze di servizio anche presso sedi diverse da quelle di appartenenza in conformità agli accordi di mobilità di cui all'Art. 53 e alla copertura delle piante organiche;

c) miglioramento ed ottimizzazione dell'assistenza sanitaria attraverso la definizione di percorsi assistenziali integrati fra ospedali e territorio;

d) miglioramento dell'assistenza sanitaria garantendo la presenza di medici specialisti anestesisti rianimatori a bordo dell'eliambulanza provinciale, strumento di integrazione tra territorio e ospedale.

Nel caso in cui l'incremento di cui al presente comma non sia utilizzato nell'anno 2001, l'importo corrispondente viene utilizzato per le stesse finalità nell'anno 2002 senza che ciò venga a costituire costo aggiuntivo per gli anni successivi.

9. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo specifico di cui al comma 8, punto a), a seguito della verifica nel corso e/o al termine del periodo concordato, comporta la proporzionale riduzione del trattamento di risultato e il trasferimento della quota non erogata all'anno successivo con analoga destinazione.

10. Le eventuali risorse economiche che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili sul fondo di cui al precedente comma 2, lettera a) a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, fatto salvo quanto specificato nel presente comma, saranno egualmente riassegnate al medesimo fondo dell'anno successivo.

Obiettivi del fondo di risultato

(Art. 121 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Il fondo per la retribuzione di risultato è vincolato al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici:

a) riduzione delle liste d'attesa, nell'ambito di strategie, definite d'intesa con il personale interessato, dalla direzione dell'Azienda, tenendo conto:

- sul versante dell'offerta: di ridefinire i volumi di prestazioni rese dall'équipe, tenuto altresì conto dei volumi di attività libero-professionale erogati dalla stessa al fine di ottenere un sostanziale equilibrio dei medesimi con l'attività istituzionale, all'interno del quale va considerato anche il mantenimento degli standard qualora ottimali, la cui strategia e durata viene definita dalla direzione dell'Azienda in accordo con il personale interessato;

- sul versante del governo della domanda: di promuovere condizioni per migliorare l'appropriatezza delle indicazioni cliniche relativamente agli interventi preventivi, diagnostici, terapeutici e riabilitativi nonché dei tempi di esigibilità delle prestazioni stesse;

b) soddisfazione, quando possibile, delle esigenze di servizio anche presso sedi diverse da quelle di appartenenza in conformità agli accordi di mobilità di cui all'art. 60 e alla copertura delle piante organiche;

c) miglioramento ed ottimizzazione dell'assistenza sanitaria attraverso la definizione di percorsi assistenziali integrati fra ospedali e territorio;

d) miglioramento dell'assistenza sanitaria garantendo la presenza di medici anestesisti rianimatori a bordo dell'eliambulanza provinciale, strumento di integrazione tra territorio e ospedale.

Gli obiettivi di cui al presente comma sono concordati in conformità a quanto statuito dall'art. 1 dell'accordo preliminare del 13 agosto 2003.

Riduzioni di liste d'attesa ulteriori a quelle già concordate a seguito dell'accordo preliminare del 13 agosto 2003 e consolidate nell'anno 2005, saranno oggetto di contrattazione decentrata previo incremento del fondo di risultato.

2. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo specifico di cui al comma 1, punto a), a seguito della verifica nel corso e/o al termine del periodo concordato, comporta la proporzionale riduzione del trattamento di risultato ed il trasferimento della quota non erogata all'anno successivo con analoga destinazione.

3. Le eventuali risorse economiche che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili sul fondo di cui all'art. 120 a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi saranno egualmente riassegnate al medesimo fondo dell'anno successivo.

La produttività per i direttori e dirigenti medici e veterinari del Servizio Sanitario Provinciale **(Art. 122 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)**

1. La retribuzione di risultato dei direttori e dei dirigenti medici e veterinari è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20 del d.lgs. n. 165 del 2001 e s. m. e d.lgs. 28.4.1999.

2. Il fondo di cui all'art. 120 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n.724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;

- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;

- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici, concordati e condivisi a livello aziendale;

- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;

- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;

- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;

- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione;

- la disponibilità ad una organizzazione del servizio strutturata in termini che possano anche ampliare l'impegno orario del dirigente al fine del conseguimento degli obiettivi di attività diagnostico terapeutica assegnati all'unità operativa;
- la realizzazione di turni di pronta disponibilità ulteriori rispetto al limite individuale previsto dall'art. 33, comma 4, del presente contratto, ovvero espletati da direttori di strutture complesse.

3. La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo le previsioni di cui all'art. 29, comma 1.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei direttori e dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

- a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;
- b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al direttore o dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1.

5. I direttori e i dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima.

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal direttore o dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 83 e 84 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 85, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. B), punto 1), la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica per stati di avanzamento.

Premio per la prestazione della qualità individuale

(Art. 123 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'Azienda attribuisce il premio per la prestazione della qualità individuale nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 86, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di risultato storicamente riservate al premio per la prestazione della qualità individuale sono attribuite con cadenza annuale e, comunque, non oltre il 31 dicembre di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei dirigenti in servizio.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate dall'Azienda e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

- a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonché i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- g) qualità dell'apporto personale specifico;
- h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate;
- i) impegno orario.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate.

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'Azienda.

6. A far data dal 31.12.2001, il fondo specifico per la prestazione della qualità individuale confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato e da questo si attingono le eventuali risorse necessarie a finanziare la prestazione della qualità individuale.

Garanzia delle prestazioni

(Art. 124 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'Azienda utilizza i fondi disciplinati dagli artt. 120 e 125 al fine di garantire prestazioni quali-quantitative equivalenti a quelle realizzate nell'anno 2005. Eventuali prestazioni aggiuntive sono garantite con risorse integrative a carico dell'Azienda.

2. La valutazione di cui al comma 1 è effettuata tenendo conto delle effettive quantità di personale disponibili in ciascun anno con riferimento all'anno 2005.

Fondo per prestazioni orarie aggiuntive

(Art. 125 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 124 (Garanzia delle prestazioni), l'Azienda sostiene le spese relative alle prestazioni aggiuntive di cui agli artt. 32 e 33 del presente accordo, con decorrenza 1 gennaio 2007, con le seguenti risorse da far confluire nel fondo del presente articolo:

- a) risorse economiche messe a disposizione per l'anno 2006 per i turni di pronta disponibilità e per le ore lavorate nei turni di pronta disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro;
- b) risorse economiche messe a disposizione per l'anno 2006 per le guardie mediche espletate in eccedenza ai limiti di cui all'art. 29, comma 1;
- c) le risorse del Fondo di risultato nella misura eventualmente necessaria a garantire l'effettività delle prestazioni di guardia già svolte nell'anno 2006 se non garantite ai sensi della lettera d);
- d) le risorse aggiuntive messe a disposizione dell'Azienda da parte della Giunta provinciale per queste specifiche finalità rispettivamente per il 2006 ed il 2007.

Limiti all'utilizzo dei fondi aziendali

(Art. 126 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Per la definizione delle risorse di cui alle lettere c) e d) dell'art. 125 è stipulato apposito protocollo d'intesa tra la Provincia autonoma di Trento (con l'assistenza dell'APRaN), l'Azienda provinciale per i servizi sanitari e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo. La delegazione sindacale è composta da un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale.

Disciplina transitoria per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 125

(Art. 127 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. L'integrale applicazione degli artt. 32 e 33 e l'integrale utilizzazione del fondo di cui all'art. 125 decorrono dall'1 gennaio 2007.

2. Le maggiori risorse messe a disposizione ai sensi della lettera d) dell'art. 125 per l'anno 2006 nella misura di 1/3 sono destinate per l'attribuzione proporzionale ai valori unitari stabiliti da questo contratto e dalle quantità prestate dal dirigente medico relativamente alle indennità di cui agli artt. 32 e 33 del presente accordo. La relativa erogazione è disposta entro il mese di febbraio 2007.

3. Con successivo accordo, da stipulare entro il 31 dicembre 2006, sono fissati i criteri di congruenza economica individuale tra i compensi corrisposti ai sensi del precedente comma 2 e la retribuzione di risultato.

***(art. 101 "Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi" CCPL
20.05.2002)***

1. Nel caso in cui l'Azienda ridetermini, in attuazione delle vigenti disposizioni, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 96, 97 e 98, nel finanziare la predetta dotazione organica dovrà incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'Art. 78, comma 1, lett. A), punto 6; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli artt. 83 e 86.

Ai fini del finanziamento dei fondi previsti dal presente contratto il numero di personale preso a calcolo è di 876 unità.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

TITOLO II
NORME CONTRATTUALI DEL CCPL 20.05.2002
ESPRESSAMENTE RICHIAMATE ALL'ART. 132 "CONFERME E DISAPPLICAZIONI" DEL CCPL
25.09.2006 E NON RIPORTATE NEL TITOLO I DEL PRESENTE TESTO COORDINATO

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare
(Art. 79 CCPL dd. 20.05.2002)

1. I trattamenti economici previsti dal presente contratto riassorbono gli emolumenti attribuiti allo stesso titolo con gli accordi intervenuti a livello provinciale nel quadriennio 1998-2001. Dall'1 novembre 1998 al 31 maggio 1999, gli stipendi tabellari percepiti dai dirigenti medici odontoiatri e veterinari al 31 dicembre 1997 ai sensi della precedente normativa contrattuale sono incrementati dei seguenti importi mensili:

- dirigenti di II livello L. 92.000/E. 47,51
- dirigenti di I livello L. 73.000/E. 37,70

2. Dalle scadenze sotto indicate ai dirigenti del comma 1 sono corrisposti gli incrementi mensili lordi sottoindicati, che riassorbono i precedenti:

	dall'1 giugno 1999	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
- dirigenti di II livello	L. 172.000/E. 88,83	L. 222.000/E. 114,65	L. 268.000/E. 138,41
- dirigenti di I livello	L. 136.000/E. 70,24	L. 186.000/E. 96,06	L. 232.000/E. 119,82

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art.81 a decorrere dal 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999, essendo la dirigenza medico veterinaria collocata in un ruolo unico lo stipendio tabellare annuo lordo per dodici mensilità per tutti i dirigenti anche assunti con incarico di direzione di struttura complessa, con avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale successivamente alla entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999, è fissato in L. 37.632.000.

4. Di conseguenza, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 3 è così stabilito:

- Dirigenti di II livello: dal 1 novembre 1998 L. 49.104.000/E.25.236,10
dal 1 giugno 1999 L. 50.064.000/E. 25.855,90
dal 31 luglio 1999 L. 37.632.000/E. 19.435,31
- Dirigenti di I livello: dal 1 novembre 1998 L. 36.876.000/E.19.044,86
dal 1 giugno 1999 L. 37.632.000/E. 19.435,31
dal 31 luglio 1999 L. 37.632.000/E. 19.435,31
- Dirigenti: dall'1 luglio 2000 L. 38.232.000/E. 19.745,18
dall'1 luglio 2001 L. 38.784.000/E. 20.030,26

5. Sono fatti salvi gli assegni personali pensionabili e non riassorbibili eventualmente spettanti per effetto del primo inquadramento dei dirigenti.

6. A partire dal 1° aprile 2001 al dirigente medico e veterinario (ex primo livello dirigenziale) a tempo pieno viene corrisposta un'indennità sanitaria provinciale mensile di Lire 875.000/Euro 451,90, mentre al dirigente medico e veterinario (ex secondo livello dirigenziale) a tempo pieno tale indennità viene corrisposta nella misura di Lire 1.125.000/Euro 581,01. Dette indennità, erogate per tredici mensilità, costituiscono parte integrante della retribuzione tabellare a tutti gli effetti e pertanto costituiscono elemento fisso e continuativo del trattamento di quiescenza.

7. La predetta indennità sanitaria provinciale è finanziata come segue:

- a) per l'anno 2001 mediante una quota pari a Lire 5.885.000.000/Euro 3.039.0348,85 (oneri riflessi compresi) del fondo per il trattamento di risultato di cui all'art. 98, comma 2 lettera a) come incrementato a partire dall'1.1.2001 ai sensi del comma 4 dello stesso articolo, nonché da una quota aggiuntiva messa a disposizione dalla presente contrattazione provinciale nella misura di Lire 5.000.000.000/Euro 2.582.284,50 (oneri riflessi compresi).
- b) a partire dall'anno 2002 mediante il prelievo di una quota pari al 33% del fondo per il trattamento di risultato di cui all'art. 98, comma 2 lettera a), comprensivo degli oneri riflessi finanziato al 31.12.2000 nonché da una quota aggiuntiva messa a disposizione dalla presente contrattazione provinciale nella

misura di Lire 5.000.000.000/Euro 2.582.284,50 (oneri riflessi compresi). Conseguentemente dal 1° gennaio 2002 il fondo di risultato verrà decurtato dell'importo corrispondente al 33% di quanto finanziato al 31.12.2000.

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello (Art. 81 CCPL 20.05.2002)

1. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999, ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17, comma 2, del d.lgs. n. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999, nonché per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 73, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1° agosto 1999 - è così articolato:
 - a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. 79, comma 3, di L. 37.632.000/E. 19.435,31; dall'1 luglio 2000 lo stesso è rideterminato in Lire 38.232.000/E. 19.745,18 e dall'1 luglio 2001 in Lire 38.784.000/E. 20.030,26;
 - b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.263.000/E. 6.849,77, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati nel comma 4 - primo e secondo alinea - dell'art. 79 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 14.783.000/E. 7.634,78 e quella fissata dall'art. 80. L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.
2. L'indennità di specificità medica per i dirigenti di cui al comma 1 è confermata nel valore di L. 20.000.000/E. 10.329,14 a titolo personale e non riassorbibile.
3. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del d.lgs. n. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura, fatta salva l'applicazione dell'art. 77.
4. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 83.
5. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1, lettera b), e le voci del trattamento economico di cui ai commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 96. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998. Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 3, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 73, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di L. 3.230.000/E. 1.668,16, all'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 96. Qualora, invece, l'Azienda abbia attribuito ai dirigenti di cui all'art. 73 l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione - parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 73. Tale ultima clausola, eccetto la verifica, si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999, che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1° agosto 1999 in Azienda diversa da quella di provenienza.
6. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999 il trattamento economico viene rideterminato ai sensi dell'art. 79, commi 3 e 4, terzo alinea, e dell'art. 80, senza assegni personali e senza lo specifico trattamento economico di cui al comma 3, con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 83.
7. L'art. 58 del CCNL del 5 dicembre 1996 è disapplicato.

Retribuzione di posizione (Art. 82 CCPL 20.05.2002)

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti e, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 69, comma 3, è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'art. 70.
2. La retribuzione di posizione è composta da una parte fissa e una parte variabile e compete per tredici mensilità.

3. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura - in atto goduta - in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992.

4. La componente fissa della retribuzione è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 77 operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile.

5. Il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio al 6 dicembre 1996 è indicato nella tabella di cui all'allegato n. 1, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella - sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 69, è competenza dell'Azienda in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche di cui al successivo comma 10.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi congruagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 71 e 72, un incarico di pari valore economico.

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse - per la retribuzione di posizione - parte variabile - del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

10. Le fasce economiche corrispondenti agli incarichi di cui all'art. 70, comma 1 sono così rideterminate:

Fascia a) da L. 9.500.000/E. 4.906,34 a L. 80.000.000/E. 41.316,55

Fascia b) da L. 8.000.000/E. 4.131,66 a L. 70.000.000/E. 36.151,98

Fascia c) da L. 7.000.000/E. 3.615,20 a L. 70.000.000/E. 36.151,98

Fascia d) da L. 2.000.000/E. 1.032,91 a L. 45.000.000/E. 23.240,56

11. Per i dirigenti medici e veterinari con meno di cinque anni alla data del 5 dicembre 1996 e per quelli assunti successivamente a tale data la retribuzione di posizione minima contrattuale, di cui alla tabella all. 1, corrisponde ai seguenti valori fatti salvi i casi di conferimento di incarico di maggior valore da parte dell'azienda superato il periodo di prova ovvero di raggiungimento del quinquennio entro l'8 giugno 2000 in applicazione dell'art. 117 del DPR n. 384/1990 (disapplicato dal presente contratto) ovvero per applicazione congiunta di entrambi i casi prospettati:

Meno di cinque anni Al raggiungimento dei cinque anni in

applicazione art. 117 DPR n. 384/1997 sino

all'8 giugno 2000 e fatti salvi i casi di

rideterminazione aziendale:

componente fissa L. 422. 000/E. 217,94 L. 2.000.000/E. 1.032,91

componente variabile L. 371.000/E. 191,61 L. 371.000/E. 191,61

12. Per i dirigenti che abbiano raggiunto il quinquennio dopo l'8 giugno o che non versino nell'ipotesi di rideterminazione della retribuzione di posizione da parte dell'azienda, questa rimane fissata nel suo valore minimo nelle misure previste dal comma 11, sino alla realizzazione dell'equiparazione di cui all'art. 84.

13. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti - fissa e variabile - in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96. Alla maggiorazione di cui al comma 9 l'Azienda provvede con oneri a carico del proprio bilancio.

14. Resta confermata la retribuzione di posizione già corrisposta a seguito degli incarichi dirigenziali conferiti con provvedimento dell'Azienda fino a quando la stessa, tenuto anche conto di quanto disposto dai commi 6 e 7, non avrà provveduto con nuova regolamentazione, in applicazione dell'art. 71, a definire pari valenza economica a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, nell'ambito delle fasce economiche indicate al comma 10.

Equiparazione (art. 84 del CCPL 20.05.2002)

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza è equiparata a quella dell'ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 85, comma 1, del presente contratto è, pertanto, così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa :	L. 2.000.000/E. 1.032,91	L. 2.000.000/E. 1.032,91
- parte variabile :	L. 10.820.000/E. 5.588,06	L. 10.063.000/E. 5.197,11

2. La retribuzione di posizione minima per i dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 87 del presente contratto che non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, i quali si trovano nelle condizioni di cui al comma 1 è così determinata:

	Medici	Veterinari
- parte fissa :	L. 1.000.000/E. 516,46	L. 1.000.000/E. 516,46
- parte variabile :	L. 5.214.000/E. 2.692,81	L. 2.707.000/E. 1.398,05

3. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato n. 1, ai dirigenti in servizio alla data dell'1 febbraio 2001, ai quali l'Azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto relativo al biennio economico 1996-1997 - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui ai commi 1 e 2 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

Dirigenti comma 1 :	Medici	Veterinari
- parte variabile :	L. 4.327.000/E. 2.234,71	L. 4.028.000/E. 2.080,29

Dirigenti comma 2:

- parte variabile :	L. 2.516.000/E. 1.299,41	L. 2.351.000/E. 1.214,19
---------------------	--------------------------	--------------------------

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'azienda ai dirigenti del comma 4 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 82, comma 10. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 3 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 4 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 4 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 96.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 78, comma 1, lett. A), del presente contratto, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegato n. 1.

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione (art. 85 CCPL 20.05.2002)

1. Per i dirigenti assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 84, a decorrere dal 1 febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori :

	Medici	Veterinari
- parte fissa :	L. 2.000.000/E. 1.032,91	L. 2.000.000/E. 1.032,91
- parte variabile:	L. 4.327.000/E. 2.234,71	L. 4.028.000/E. 2.080,29

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 84, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 74. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 77, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva.

3. Nei casi in cui l'azienda, sulla base della precedente normativa contrattuale, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale si applica l'art. 84, comma 5.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 96.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 78, comma 1, lett. A), del presente contratto, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce.

Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari esercitanti la libera professione extramuraria, nonché degli ex medici condotti

(art. 87 CCPL dd. 20.05.2002)

1. Gli incrementi mensili lordi degli stipendi tabellari previsti per i dirigenti medici già a tempo definito e per i veterinari che non beneficiano dell'indennità medico-veterinaria, di ispezione, vigilanza e polizia veterinaria sono i seguenti:

A) Dal 1° novembre 1998:

- a) Medici già a tempo definito
 - dirigenti di II livello L. 69.000/E. 35,64
 - dirigenti di I livello L. 52.000/E. 26,86
- b) Veterinari senza le specifiche indennità
 - dirigenti di II livello L. 86.000/E. 44,42
 - dirigenti di I livello L. 67.000/E. 34,60

B) Dalla scadenze sottoindicate, con il riassorbimento dei precedenti incrementi, gli incrementi tabellari sono i seguenti:

- a) Medici già a tempo definito:

	dall'1 giugno 1999	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
dirigenti di II livello	L. 129.000/E. 66,62	L. 165.000/E. 85,22	L. 198.000/E. 102,26
dirigenti di I livello	L. 97.000/E. 50,10	L. 133.000/E. 68,69	L. 166.000/E. 85,73
- b) Veterinari senza le specifiche indennità:

	dall'1 giugno 1999	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
dirigenti di II livello	L. 160.000/E. 82,53	L. 206.000/E. 106,39	L. 248.000/E. 128,08
dirigenti di I livello	L. 124.000/E. 64,04	L. 170.000/E. 87,80	L. 212.000/E. 109,49

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti medici di cui al comma 1, lett. A e B, punto a), alle cadenze sottoindicate, è così stabilito:

Dirigenti già di II livello:	dall'1 novembre 1998	dall'1 giugno 1999
	L.33.828.000/E. 17.470,70	L. 34.548.000/E. 17.842,55
	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
	L. 24.083.000/E. 12.437,83	L. 24.479.000/E. 12.642,35
Dirigenti già di I livello:	dall'1 novembre 1998	dall'1 giugno 1999
	L. 23.123.000/E. 11.942,03	L. 23.663.000/E. 12.220,92
	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
	L. 24.095.000/E. 12.444,03	L. 24.491.000/E. 12.648,55

Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità è così articolato:

- a) dall'1 agosto 1999 stipendio tabellare annuo nella misura di L. 23.651.000/E. 12.214,72 già previsto per i dirigenti di I livello; dall'1 luglio 2000 lo stesso ammonta a L. 24.083.000/E. 12.437,83; dall'1 luglio 2001 lo stesso ammonta a L. 24.479.000/12.642,35;
- b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 88, di L. 11.582.000/E. 5.981,60, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti. Detto assegno personale resta confermato per tutta la vigenza del contratto.

3. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, dei dirigenti veterinari di cui al comma 1, lett. A, e B, punto b), alle cadenze sotto indicate, è così stabilito:

Dirigenti già di II livello:	1 novembre 1998	1 giugno 1999
	L. 44.776.000/E. 23.124,87	L. 45. 664.000/E. 23.583,49
	1 luglio 2000	1 luglio 2001
	L. 33.561.000/E. 17.332,81	L. 34.065.000/E. 17.593,10
Dirigenti già di I livello:	1 novembre 1998	1 giugno 1999
	L. 32.325.000/E. 16.694,27	L. 33.009.000/E. 17.047,73
	1 luglio 2000	1 luglio 2001
	L. 33.561.000/E. 17.332,81	L. 34.065.000/E. 17.593,10

Per i dirigenti veterinari di ex II livello in servizio al 31 luglio 1999 il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità è così articolato:

- a) dall'1 agosto 1999 stipendio tabellare annuo nella misura stabilita dal presente comma per i dirigenti già di I livello di L. 33.009.000/E. 17.047,73; dall'1 luglio 2000 lo stesso ammonta a L. 33.561.000/E. 17.332,81; dall'1 luglio 2001 lo stesso ammonta a L. 34.065.000/E. 17.593,10;
- b) assegno personale pensionabile e non riassorbibile annuo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 44, di L. 13.485.000/E. 6.964,42, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari individuati nel presente comma e le misure delle indennità integrative spettanti. Detto assegno personale resta confermato per tutta la vigenza del contratto.

4. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni personali di cui alle lettere b) dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 50. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998.

5. Agli ex medici condotti assegnati con decorrenza 1.10.1993 alle sopresse Unità Sanitarie Locali della Provincia autonoma di Trento, i quali abbiano optato ai sensi dell'articolo 56, comma 4, della L.P. n. 23/1991 per il trattamento economico e normativo definito dall'articolo 110 del DPR n. 270/1987, compete dalla data di assegnazione il trattamento economico onnicomprensivo pari a L. 8.640.000/E. 4.462,19 sino al 30.11.1995; pari a L. 9.158.000/E. 4.729,71 dall'1.12.1995 al 30.11.1996; pari a L. 10.800.000/E. 5.577,73 dall'1.11.1996 al 31.10.1998.

Per tutto il periodo contrattuale competono altresì:

- a) l'indennità integrativa speciale nella misura annua lorda di L. 12.379.452/E. 6.393,45;
- b) l'elemento distinto della retribuzione nella misura annua lorda di L. 240.000/E. 123,95;
- c) la quota di I.I.S. conglobata nella misura annua lorda di L. 1.081.000/E. 558,29.

A detti emolumenti va aggiunta la retribuzione individuale di anzianità nella misura fissata a suo tempo dalle ex Unità Sanitarie Locali con formali provvedimenti deliberativi.

6. Il trattamento tabellare come specificato al comma 5 è incrementato alle scadenze sotto indicate con i seguenti importi mensili lordi:

dall'1.11.1998	L. 19.000/E. 9,81
dall'1.6.1999	L. 36.000/E. 18,59
dall'1.7.2000	L. 49.000/E. 25,31
dall'1.7.2001	L. 61.000/E. 31,50.

L'importo successivo riassorbe quelli precedenti.

7. Al trattamento economico onnicomprensivo viene altresì aggiunta dal 1° aprile 2001 una indennità sanitaria provinciale pari a L. 160.000/E. 82,63 mensili lorde, la quale ha lo stesso carattere fisso e continuativo del trattamento economico onnicomprensivo. Tutto il trattamento economico contemplato dal presente articolo è erogato per 13 mensilità. E' escluso ogni altro emolumento - fisso od accessorio - legato alle condizioni di lavoro, eccetto quanto specificato nel comma successivo.

8. L'Azienda può richiedere, previo assenso del ex medico condotto, prestazioni aggiuntive, ivi compresa la pronta disponibilità, determinate da eccezionali esigenze di organizzazione dei servizi istituzionali sul territorio. In tal caso al medico, chiamato a prestare servizio al di fuori della sede di assegnazione, compete il rimborso delle spese di viaggio nonché il compenso per l'orario di servizio aggiuntivo prestato e documentato in misura identica a quanto corrisposto per prestazioni di lavoro straordinario al medico dirigente a tempo pieno. In caso di prestazioni di pronta disponibilità, al sanitario si applicano le medesime disposizioni che disciplinano l'istituto del personale dipendente.

9. I dirigenti di cui al presente articolo mantengono l'indennità integrativa speciale in godimento.

10. Sono disapplicati gli artt. 43, 44 e 45 del CCNL 5 dicembre 1996 fatte salve le parti in cui siano previsti, per effetto del primo inquadramento dei dirigenti, assegni personali pensionabili e non riassorbibili.

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti (Art. 88 CCPL dd. 20.05.2002)

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri simili dei dirigenti medici già di I e II livello sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare completa attuazione agli artt. 42 e 72 del CCNL del 5 dicembre 1996 circa la riconduzione di tali dirigenti medici ad un rapporto di lavoro unico anche per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 27 e 28. La soppressione è prorogata al 31 agosto 2002 ai sensi del Decreto Legge 7.2.2002, n. 8 e sempreché lo stesso venga convertito in legge.

2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 3 che abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto e comunque in data antecedente a quella stabilita a livello nazionale, è portato a termine, attribuendo agli stessi:

- a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 79, comma 4;

- b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico - veterinaria nella misura prevista dall'art. 80;
- c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 73 l'indennità di incarico prevista dall'art. 83 senza alcun assegno personale. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento;
- d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;
- e) la retribuzione di posizione definita aziendalmente in relazione all'incarico affidato, nel rispetto dell'art. 82;
- f) la retribuzione di risultato, ove spettante;
- g) l'indennità sanitaria provinciale nella misura stabilita dall'art. 79, comma 6.

Ai dirigenti già di II livello a tempo definito che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999 si applica anche l'art. 73.

3. Il comma 2 si applica anche ai dirigenti veterinari già di I e II, di cui all'art. 87, comma 1, lett. A), punto b), i quali abbiano optato per l'esclusività di rapporto. In tal caso l'indennità prevista al punto c) del comma 2 per i dirigenti già di II livello che abbiano mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa ai sensi dell'art. 73 assorbe l'assegno personale di cui all'art. 87, comma 3.

4. Il comma 2 trova applicazione anche nei confronti degli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 87, che entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.

5. Per i dirigenti medici e veterinari dei commi precedenti che non abbiano optato espressamente per il rapporto di lavoro esclusivo entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto - il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente - con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).

6. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro la data stabilita dal comma 1 del presente articolo anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto esclusivo. Sia nel caso di opzione che nel caso di non opzione a detti dirigenti è attribuito:

- a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 79, comma 3;
- b) l'indennità integrativa e quella di specificità medico - veterinaria ove in godimento e nella misura prevista dall'art. 80;
- c) ai dirigenti medici e veterinari già di II livello di cui all'art. 87, commi 2 e 3, l'assegno personale ivi previsto alla lett. b) è riassorbito;
- d) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 82.
- e) l'indennità sanitaria provinciale nella misura stabilita dall'art. 79, comma 6.

7. L'Azienda fa fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente, tenuto conto - per i dirigenti medici - del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

Incarichi **(Art. 89 CCPL dd. 20.05.2002)**

1. Ai dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, che entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto hanno espressamente optato per il rapporto di lavoro non esclusivo, gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa già conferiti, sono revocati con effetto dal primo giorno del mese successivo alla sopracitata scadenza.

2. Fermo rimanendo quanto disposto dall'art. 73, i dirigenti di II livello con rapporto quinquennale che non abbiano espressamente optato per il rapporto esclusivo sono confermati negli incarichi di direzione di struttura complessa loro conferiti sino al trentesimo giorno dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Agli interessati a decorrere dal primo giorno del mese successivo a tale scadenza dovrà essere conferito uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1 lett. c), corrispondente al valore economico della retribuzione di posizione come rideterminata dall'art. 91.

3. In applicazione del comma 2 per tutti i dirigenti già di II livello, l'opzione espressa per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta l'indisponibilità di un posto di dirigente.

4. I dirigenti del comma 1 non possono svolgere attività libero-professionale intramuraria.

5. I dirigenti di cui al presente articolo possono revocare l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria entro il 31 dicembre di ogni anno, passando al rapporto di lavoro esclusivo.

Trattamento economico fondamentale **(Art. 90 CCPL dd. 20.05.2002)**

1. Ai dirigenti di cui all'art. 79, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:
il trattamento economico tabellare dell'art. 79, commi 3 e 4;
l'indennità integrativa prevista dall'art. 80;
per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 81, comma 1 e l'indennità di specificità medica del comma 2;
le altre voci previste dall'art. 78, lettera A), ove spettanti.
2. Ai dirigenti di cui all'art. 87, comma 1, che non siano passati al rapporto unico ai sensi dell'art. 88 competono:
il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 87 commi 2 e 3;
l'indennità integrativa in godimento e quella di specificità medica prevista dalla tabella allegato n. 1 per i relativi rapporti di lavoro;
per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 87, commi 2 e 3;
le altre voci previste dall'art. 78, lettera A), ove spettanti.
3. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo è confermato anche per gli anni 2000-2001 e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti.
4. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui ai commi 1 e 2, lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art. 96. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998.

Retribuzione di posizione e di risultato (Art. 91 CCPL dd. 20.05.2002)

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti medici e veterinari già di I e II livello, che non abbiano espressamente optato per il rapporto di lavoro esclusivo, è così costituita:
 - a) componente fissa come da tabella allegata n. 1 nella misura ridotta dall'art. 5 del CCNL 5 dicembre 1996 – II biennio economico 1996-1997. Detta riduzione - ove l'opzione sia stata espressa in applicazione del d.lgs. n. 229/1999 - decorre da tale ultima data;
 - b) parte variabile in godimento ridotta del 50%. Tale riduzione si applica anche ai dirigenti indicati nell'art. 88, comma 6, limitatamente alla parte - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella sopracitata eventualmente ridefinita in azienda.
2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 82.
3. Ai dirigenti medici e veterinari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 88 commi 5 e 6, e 89 non compete più lo specifico trattamento economico legato all'incarico quinquennale già attribuito alla precedente contrattazione nazionale.
4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.
5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b), e quella del comma 4 decorrono dall'1 gennaio 2000. Quella del comma 3 decorre dal primo giorno del mese successivo alla stipulazione del presente contratto.
6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 86 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate – artt. 96 e 98 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 96.
7. L'Azienda provvederà al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dal 1° gennaio 2000 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione in non più di sei soluzioni mensili.

Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero-professionale extramuraria (Art. 92 CCPL dd. 20.05.2002)

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall'art. 88, comma 5, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 71, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR n. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

(c. 4 art. 26 CCPL 25.09.2006)

4. Per i dirigenti del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 92 del CCPL 20.5.2002, fermo restando che l'opzione deve essere esercitata entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data di presentazione della domanda.

**Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti
(Art. 93 CCPL dd. 20.05.2002)**

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 33, comma 6 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge n. 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale dirigente viene accreditata al fondo di cui all'art. 98 del presente accordo. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 34, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 96 del presente accordo e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.

2. La contrattazione decentrata definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1, tenendo prioritariamente conto del maggior impegno dei dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

**Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti sanitari e corretto equilibrio tra attività libero-professionale e attività istituzionale
(Art. 102 CCPL 20.05.2002)**

1. Per attività libero-professionale intramuraria del personale medico si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni, o di altri fondi sanitari integrativi.

2. Le modalità di svolgimento dell'attività libero-professionale sono disciplinate dall'azienda con specifico atto aziendale nel rispetto dei criteri generali previsti dalla direttiva della Giunta Provinciale nella specifica materia e dal presente contratto.

3. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero-professionale intramuraria non può globalmente comportare, per ciascun dirigente un volume di prestazioni o un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

4. A tal fine, l'azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i direttori o dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli direttori e dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

5. Nell'ambito dell'attività libero professionale intramuraria e nel rispetto delle disposizioni generali che la disciplinano, l'Azienda può autorizzare, previa valutazione di compatibilità con le funzioni istituzionali del sanitario, i dirigenti sanitari appartenenti all'area di sanità pubblica a svolgere tali attività anche ove per loro natura siano necessariamente rese al di fuori della struttura aziendale, in sintonia con le direttive della Giunta provinciale di cui alla deliberazione n.3334 del 15.12.2000.

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi
(Art. 103 CCPL 20.05.2002)

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposito atto aziendale.
2. Nella fissazione delle tariffe l'azienda terrà conto dei seguenti criteri generali:
 - a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa, tendenzialmente unica a livello aziendale, è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
 - b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali e di équipe, in regime di ricovero e day hospital, la tariffa forfetaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa determinati dalla Provincia;
 - c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, nonché le quote a favore dell'Azienda per i costi complessivi sostenuti a suo carico comprensivi dell'ammortamento e della manutenzione delle apparecchiature nonché del materiale di consumo;
 - d) le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;
 - e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'articolo 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
 - f) nell'attività libero-professionale di équipe la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte dell'Azienda – su indicazione dell'équipe stessa.
 - g) le tariffe per le visite ambulatoriali e domiciliari rese individualmente sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, d'intesa con i dirigenti interessati.
 - h) per le attività richieste a pagamento da singoli utenti e svolte in struttura di altra azienda del s.s.n. o in struttura sanitaria non accreditata si applica la precedente lettera g) se svolte individualmente; se svolte in équipe, la tariffa è definita dall'Azienda, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.
 - i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in azienda in sede di contrattazione collettiva integrativa comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore dell'Azienda, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero-professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.
3. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:
 - a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta – da parte dell'utente – del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione;
 - b) attività libero professionale a pagamento svolte in équipe all'interno della struttura aziendale, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;
 - c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra Azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
 - d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'Azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.
4. Si considerino prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 3 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dall'Azienda ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste d'attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive provinciali in materia.
5. La gestione dell'attività libero professionale in regime di ricovero è soggetta alle norme di cui all'art. 3, comma 6 e 7, della Legge 23.12.1994 n. 724, in materia di obbligo di specifica contabilizzazione.

1. L'attività di consulenza dei dirigenti medici e veterinari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'Azienda costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'Art. 70, comma 1, lett. c).
2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:
 - a) In servizi sanitari di altra azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:
 - i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
 - il compenso e le modalità di svolgimento.
 - b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:
 - la durata della convenzione;
 - la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
 - i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
 - l'entità del compenso;
 - motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.
3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) è riscosso dall'azienda che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo (al netto degli oneri).
4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.

Disposizioni particolari (Art. 105 CCPL 20.05.2002)

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 96, 97 e 98 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

Le parti preso - atto della decisione del TAR Lazio n. 640/1994, che ha annullato il comma 2 dell'Art. 133 del DPR 384/1990 relativamente al mancato riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità agli ex medici condotti che non avevano optato per il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito entro il 30 dicembre 1990 – stabiliscono che – ove sussistano le condizioni – l'Azienda dovrà attivare la procedura di cui all'Art. 61 del d.lgs. n. 165/01.
2. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - prevista dalle tabelle (rispettivamente allegato 1 del presente contratto) facendo parte del trattamento economico fondamentale, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione dell'Art. 50, comma 2 del C.C.N.L. 5.12.1996, e ai fini del trattamento di quiescenza dei Dirigenti cessati o che cesseranno dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto, rispettivamente per i bienni economici 1998-1999 e 2000-2001, alle scadenze e negli importi previsti dagli articoli stessi. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'Art. 2122 del c.c. si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
3. I casi previsti dall'Art. 25 in cui l'Azienda – per l'area medico veterinaria - può ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'Art. 15 septies, comma 1, del d.lgs. n. 502/1992. A tal fine l'Azienda individua, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti sentiti i soggetti di cui all'Art. 9, comma 4. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'Art. 82. Ai dirigenti pubblici si applica l'Art. 39, comma 7 del presente contratto in tema di aspettativa.
4. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono "annui, lordi per tredici mensilità", si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza, ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

5. Con decorrenza dal presente CCPL al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni. Nel caso di dipendente cui sia stato conferito l'incarico da almeno un anno nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, con riguardo all'indennità di funzione, dovrà essere ricompresa solo la quota prevista dall'Art. 91, comma 3.

PARTE TERZA NORME DISCIPLINARI

Norme disciplinari (art. 2 Accordo dd. 21.07.2015 di modifica del CCPL 2002-2005 di data 25.09.2006)

1. Al personale destinatario di questo Accordo si applicano le norme disciplinari contenute nell'Allegato 1), che introduce l'Allegato D) al CCPL 2002-2005 di data 25 settembre 2006 e s.m..

Norme disciplinari (art. 8 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. La previsione di norme disciplinari sulla falsa attestazione della presenza in servizio è rinviata alla stipulazione della parte normativa del CCPL 2016/2018.

PARTE QUARTA NORME FINALI

Recepimento del codice di comportamento (art. 3 Accordo dd. 21.07.2015)

1. Al presente accordo si allega altresì il "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari" – Allegato 2) – adottato con deliberazione del Direttore generale dell'Azienda n. 494 di data 30 dicembre 2014 che sostituisce l'Allegato B) "Codice di comportamento" al CCPL di data 25 settembre 2006.

Trattamento di fine rapporto (art. 9 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Con effetto dall'1 gennaio 2017, al personale destinatario di questo accordo si applicano le disposizioni in materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto di cui all'Allegato A) a questo accordo stralcio.

Norma finale (art. 10 Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

1. Entro 90 giorni dalla sottoscrizione definitiva di questo accordo stralcio prenderanno avvio le trattative per la definizione della parte giuridica 2016/2018 del C.C.P.L. dell'area dei dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie. In particolare:

- a) sarà oggetto di discussione una normativa che introduce limitate deroghe alle 11 ore di riposo giornaliero obbligatorio, nel rispetto dell'ordinamento in materia e delle più emergenti esigenze organizzative aziendali;
 - b) sarà oggetto di discussione una disciplina completa, chiara ed esaustiva, riconosciuta economicamente in misura adeguata, della mobilità professionale della equipe;
 - c) sarà oggetto di discussione l'attuale assetto dell'orario di lavoro, ivi inclusa la componente incentivata dello stesso, discutendo gli aspetti critici della vigente regolazione sia a livello di C.C.P.L. che di accordo aziendale e fermo restando il livello complessivo di servizio oggi garantito dalla dotazione professionale aziendale.
2. Le parti firmatarie di questo accordo confermano la stretta correlazione tra CCPL e CCNL anche per la parte normativo-giuridica come peraltro chiaramente previsto dal comma 4 della premessa del vigente CCPL.
3. Per la dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e delle professioni ostetriche, le parti si impegnano a costituire fondi dedicati alla retribuzione di posizione e di risultato alimentati con risorse aziendali secondo modalità analoghe a quelle applicate al restante personale della dirigenza sanitaria. Nelle more di detta regolazione, l'A.P.S.S. provvede alla costituzione dei fondi e alla conseguente erogazione in relazione all'attività dirigenziale ad essi affidata così come indicato nelle direttive della Giunta provinciale formulate con deliberazione n. 960/2016.

Norma finale

(Art. 128 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti medici e veterinari e dei dirigenti ad esaurimento a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il d.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati – a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.
2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 92 del C.C.P.L. 20 maggio 2002, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.
3. A decorrere dall'1 gennaio 2006, data di concreta applicazione dell'art. 32 della L.P. 10 febbraio 2005, n. 1, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole dell'art. 27 del presente contratto.

Interessi legali

(Art. 129 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Ai dirigenti dell'Azienda sono corrisposti gli interessi legali su istituti di carattere economico, in caso di ritardo nel recepimento dell'accordo, a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dalle parti contraenti, quando siano accertate dalle stesse le condizioni per la piena applicabilità dell'accordo medesimo.
2. Ai crediti concernenti retribuzioni spettanti ai dirigenti si applicano gli interessi legali nella misura riconosciuta ai sensi dell'articolo 1284 c.c.; da essi sono detratte le somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
3. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria, se più favorevole, sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.
4. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.
5. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono corrisposti a domanda del dipendente.

6. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.

Modalità di calcolo

(Art. 130 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del titolo di pagamento, da comunicare all'interessato nel termine di trenta giorni.
2. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali. E' escluso l'anatocismo.
3. Sulle somme da liquidare a titolo di interesse legale o rivalutazione monetaria è applicata la ritenuta fiscale ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314.

Previdenza complementare

(Art. 131 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. In merito alla previdenza complementare si rinvia a quanto disciplinato dall'Allegato 4).

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

(Art. 133 CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006)

1. In caso di accertamento di maggiori oneri del presente contratto rispetto a quelli previsti le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.

**REGOLAMENTAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO RELATIVE A
RAPPORTI DI LAVORO DISCIPLINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI PREVISTI DALLA LEGGE
PROVINCIALE 3 APRILE 1997, N. 7**

TITOLO I

PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE

Art. 1

(Principi e norme di organizzazione)

1. La presente regolamentazione è attuativa dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c., come modificati dai dd. lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, la presente regolamentazione introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato in sede sindacale quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dalla presente regolamentazione. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità della regolamentazione, privilegiare tale strumento. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dalla presente regolamentazione a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'A.P.RA.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.
2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

TITOLO II

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Art. 2

(Tentativo obbligatorio di conciliazione)

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione

dinanzi al Collegio di conciliazione istituito presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, chiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione da parte del conciliatore unico secondo quanto previsto dalle seguenti disposizioni. L'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle predetti sedi o il decorso del termine di novanta giorni previsto dall'art. 65, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, costituisce condizione di ammissibilità dell'arbitrato irrituale di cui all'art. 3 e seguenti.

2. La promozione del tentativo di conciliazione, che produce gli effetti interruttivi della prescrizione e della decadenza di cui all'art. 410 c.p.c., si attua con istanza di conciliazione all'organismo di conciliazione e arbitrato istituito presso la Provincia autonoma di Trento con raccomandata A.R. nonchè alla controparte, contenente:
 - le generalità del richiedente e dell'eventuale rappresentante munito del potere di conciliare con l'indicazione degli estremi dell'eventuale atto di incarico se non contenuto nella richiesta, l'indicazione della residenza o della sede nonchè della sede di lavoro se dipendente e il luogo in cui debbono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura;
 - le generalità della controparte, sede o residenza;
 - la pretesa fatta valere e i fatti e le ragioni giuridiche poste a fondamento della stessa con l'eventuale documentazione;
 - la sottoscrizione dell'istante o del rappresentante.
3. La parte instata, qualora non intenda accedere alla pretesa fatta valere dall'istante, comunica, con le modalità e contenuti di cui al comma 2 ed entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, una memoria di osservazioni con l'esposizione delle ragioni giuridiche e di fatto a fondamento del rigetto della pretesa. Decorsi novanta giorni senza che la parte instata abbia reso le proprie osservazioni, la Segreteria ne dà relativa certificazione scritta inviandone copia all'istante.
4. L'eventuale istanza in via riconvenzionale è proposta assieme alle osservazioni di cui al comma 3. Si applica in quanto compatibile il disposto dai commi 2 e 3 con riduzione del termine per le relative osservazioni a venti giorni. In caso di accoglimento della pretesa fatta valere con l'istanza riconvenzionale o di mancato pervenimento delle osservazioni entro venti giorni il tentativo prosegue sull'istanza principale.
5. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente e per iscritto il conciliatore tra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione alla lista di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa l'accettazione del soggetto individuato, anteriormente all'inizio delle operazioni di sorteggio di cui al presente comma, alla Segreteria, che ne dà relativa tempestiva conferma scritta al designato. In difetto la Segreteria, entro dieci giorni dal pervenimento delle osservazioni di cui al comma 3 o, in caso di proposizione di istanza in via riconvenzionale, di cui al comma 4 o decorso il termine di cui al medesimo comma, individua il conciliatore secondo le modalità previste per l'individuazione del presidente di collegio arbitrale dall'art. 5 dandone allo stesso relativa comunicazione entro cinque giorni. Il medesimo ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c.. Si procede in tale caso a nuova individuazione nei medesimi modi.
6. Il conciliatore, ricevuta la comunicazione di designazione, convoca, entro i successivi trenta giorni e con preavviso di almeno dieci giorni, le parti tramite la Segreteria. Ciascuna delle parti può, con atto scritto e motivato da prodursi entro cinque giorni dal giorno di ricevimento della comunicazione di convocazione, recusare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più recusabile dalla stessa parte.
7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.

8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonché delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione
9. In caso di mancata conciliazione le parti possono immediatamente concordare di rimettere la controversia ad arbitrato irrituale secondo quanto previsto dall'art. 3 e seguenti, eventualmente indicando la concorde opzione per l'arbitro unico. In tale caso il termine per la comunicazione dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, elevato a sessanta giorni, decorre dalla data del verbale di mancata conciliazione. Le parti possono inoltre congiuntamente dichiarare di ritenere assolti gli adempimenti di cui all'art. 4 attraverso l'istanza di conciliazione e le relative osservazioni; in tale caso ciascuna parte può, entro quindici giorni dalla data del verbale di mancata conciliazione, depositare presso la segreteria una memoria con l'indicazione dei documenti offerti in comunicazione e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione; la segreteria provvede a comunicare tempestivamente le memorie alle rispettive controparti. Entro lo stesso termine la segreteria procede al sorteggio di cui all'art. 5, c. 3. La prima riunione di cui all'art. 6, c. 1, si svolge entro il quarantesimo giorno successivo alla scadenza di tale termine. Degli accordi intervenuti fra le parti ai sensi del presente comma è data relativa certificazione nel verbale di mancata conciliazione.
10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'all. 2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.
11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.

TITOLO III

ARBITRATO IRRITUALE

Art. 3

(Accordo di deferimento della controversia ad arbitri)

1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.
2. La proposta deve contenere:
 - le generalità del proponente e dell'eventuale rappresentante, la residenza e il luogo in cui deve essere comunicata l'eventuale accettazione;
 - l'indicazione della pretesa fatta valere e gli estremi del relativo verbale di mancata conciliazione, salvo la documentata decorrenza del termine di novanta giorni;
 - la proposta di deferire ad arbitri la soluzione della controversia indicata secondo le disposizioni previste dalla presente regolamentazione;
 - il termine per l'eventuale accettazione indicato al comma 3;

- la sottoscrizione del proponente o del rappresentante dello stesso.
- 3. La conforme accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia è comunicata al proponente con le medesime forme e i corrispondenti contenuti di cui rispettivamente ai commi 2 e 3 compresa l'indicazione del luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura, entro il termine di quindici giorni dal ricevimento della proposta.
- 4. Quanto stabilito dal presente articolo non si applica in caso di accordo di deferire ad arbitri la controversia pattuito in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9.

Art. 4
(Istanza di avvio e memoria difensiva)

1. Il proponente, pervenuta l'accettazione della controparte a procedere ad arbitrato irrituale, provvede, entro trenta giorni, a depositare presso la Segreteria conciliazioni e arbitrati, personalmente o tramite raccomandata A.R., una istanza di avvio di procedimento arbitrale indirizzata all'organismo di conciliazione e arbitrato in sede sindacale istituito presso la Provincia autonoma di Trento contenente le proprie generalità, residenza o sede, il luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni, le generalità e il domicilio della controparte, nonché la completa esposizione dei fatti e della ragioni poste a fondamento della pretesa e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione, il verbale relativo all'esito della procedura di conciliazione e relativi allegati o la documentazione relativa al decorso del termine di novanta giorni, copia della proposta e dell'accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia di cui all'art. 3. L'istanza di avvio è comunicata tramite raccomandata A.R. alla controparte a cura della segreteria entro i successivi dieci giorni.
2. La controparte deposita, con le medesime modalità e corrispondenti contenuti di cui al comma 1, entro trenta giorni dal ricevimento della istanza di avvio, una memoria difensiva contenente tutte le difese in fatto e in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione. Detto termine opera quale termine di decadenza per le eccezioni procedurali e di merito non rilevabili d'ufficio. La Segreteria provvede, entro i successivi dieci giorni, alla comunicazione della memoria difensiva all'altra parte tramite raccomandata A.R.
3. L'eventuale istanza riconvenzionale deve essere proposta nella memoria difensiva a pena di decadenza. La controparte presenta, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'istanza riconvenzionale, relativa memoria difensiva ai sensi del comma 2.
4. Quanto previsto dal presente articolo non trova applicazione in caso di intervenuto accordo in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9 secondo periodo.

Art. 5
(Individuazione degli arbitri; astensione e ricusazione)

1. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente l'arbitro unico, il presidente e/o i due componenti del collegio arbitrale tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa la relativa accettazione scritta dei designati, alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3. La Segreteria dà ai soggetti indicati dalle parti formale conferma dell'avvenuta designazione entro dieci giorni. Le parti possono altresì convenire di sostituire il collegio arbitrale con arbitro unico estratto a sorte dalla sezione C della lista di cui all'art. 8. Di tale accordo è data documentata comunicazione alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3.
2. Salvo quanto previsto dal comma 1, il collegio arbitrale si compone di due membri e del presidente, individuati mediante estrazione a sorte rispettivamente dalle sezioni A e B nonché C della lista di cui all'art. 8. Non può in ogni caso essere membro di tale collegio arbitrale il soggetto individuato, nella medesima controversia, quale conciliatore unico o dipendente dalla stessa amministrazione di appartenenza del lavoratore.

3. Al sorteggio dei membri del collegio o, nei casi di cui al comma 1, dell'arbitro unico o del presidente del collegio, procede la Segreteria entro quindici giorni dal deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, c. 1, preavvisando le parti del relativo giorno e ora. Degli esiti del sorteggio è data immediata comunicazione scritta alle parti non comparse e agli arbitri sorteggiati. Questi ultimi hanno l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c. dandone tempestiva comunicazione alla Segreteria. Si procede in tale caso a nuovo sorteggio nei medesimi modi. Del mancato ricorrere di cause di astensione gli arbitri sorteggiati rilasciano relativa dichiarazione scritta.
4. Ciascuna delle parti, con atto scritto e motivato da depositarsi entro dieci giorni dalla comunicazione dei risultati dell'estrazione, può ricusare gli arbitri sorteggiati ai sensi dell'art. 52 c.p.c. La segreteria in tale caso procede immediatamente a nuova estrazione ai sensi del comma 2 e seguenti escludendo i soggetti già ricusati. I soggetti così individuati non sono ulteriormente ricusabili dalla stessa parte.
5. Sino ad avvenuta individuazione di tutti gli arbitri, consensuale o per estrazione a sorte, ciascuna delle parti può recedere dall'accordo di compromettere in arbitri la controversia dandone comunicazione scritta con raccomandata A.R. alla controparte e, successivamente al deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4 o dell'accordo richiamato all'art. 4, c. 4, alla segreteria.

Art. 6 **(Procedimento e lodo arbitrale)**

1. Il presidente del collegio ricevuta la comunicazione di designazione fissa la prima riunione per la trattazione della controversia da tenersi presso la sede della segreteria entro trenta giorni dal pervenimento della memoria difensiva di cui rispettivamente ai commi 2 e 3, dandone tramite segreteria comunicazione ai componenti del collegio e alle parti con preavviso di almeno dieci giorni.
2. Le parti sono tenute a comparire personalmente o tramite rappresentante informato dei fatti e possono farsi assistere a proprie spese da un esperto di loro fiducia. Se nessuna delle parti compare senza giustificato motivo il procedimento è dichiarato estinto con ordinanza del collegio.
3. Il collegio svolge la propria attività nel rispetto dei principi di terzietà, imparzialità e del contraddittorio nonché delle norme previste dalla presente regolamentazione e, per quanto dalle stesse non espressamente previsto, nelle forme e nei modi più adeguati alle caratteristiche e finalità del procedimento. Nella prima riunione valuta la presenza e la regolarità dell'accordo di deferire ad arbitri la controversia e della costituzione delle parti dando le opportune disposizioni per l'eventuale regolarizzazione e con ordinanza dichiara comunque inammissibile la richiesta che riguardi controversie estranee a quelle rimesse al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro dall'art. 63, d. lgs. n. 165/2001 o qualora rilevi il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o, salvo circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili, la sostanziale eterogeneità, totale o parziale, fra oggetto del tentativo di conciliazione e dell'arbitrato sotto il profilo della pretesa fatta valere o delle relative ragioni. La dichiarata inammissibilità dell'istanza riconvenzionale non preclude la trattazione dell'istanza proposta in via principale.
4. Il collegio può interrogare liberamente le parti, assumere testimonianze, acquisire documenti ed altri mezzi di prova ritenuti rilevanti per la decisione. Le parti possono presentare memorie esplicative e istanze. Su istanza della parte, l'associazione sindacale dalla stessa indicata ha facoltà di rendere in giudizio, tramite un suo rappresentante, informazioni e osservazioni orali o scritte. Tali informazioni possono altresì essere chieste dal collegio. Esaurita l'eventuale istruttoria e la discussione orale, il collegio si riserva di pronunciare il lodo sulle conclusioni precisate dalle parti. Sino a tale momento le parti possono consensualmente rinunciare al lodo o addivenire alla conciliazione della controversia dinanzi al collegio. Si applicano in tale ultimo caso e in quanto compatibili le disposizioni di cui all'art. 2, c. 8.
5. Nel giudicare il collegio è tenuto all'osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo. Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il collegio la liquida con valutazione equitativa. Per gli interessi e la rivalutazione dei crediti del lavoratore si applica l'art. 429, terzo comma, c.p.c.
6. Quando, per la definizione della controversia è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la

propria posizione, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza non prima di sessanta giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, dell'istanza e della memoria difensiva all'A.P.R.A.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.R.A.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo di interpretazione autentica della norma contrattuale. Il testo dell'accordo o, in mancanza, il verbale contenente le posizioni assunte dalle parti contrattuali è trasmesso dall'AP.RA.N. alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza fissata in ordinanza. L'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali possono comunque depositare memorie concernenti la questione indicata in ordinanza. In difetto di tali adempimenti il collegio procede confermando la posizione indicata in ordinanza. Nel caso in cui le medesime questioni concernano un contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN, il collegio le decide previa accettazione di entrambe le parti; in mancanza il procedimento si estingue.

7. Qualora vengano in questione atti amministrativi presupposti rilevanti ai fini della decisione, il collegio arbitrale ne dà motivato atto con ordinanza e dichiara estinto il procedimento.
8. Il lodo, deliberato a maggioranza dei voti, munito dell'indicazione delle parti, dei motivi, del dispositivo e sottoscritto dagli arbitri con l'indicazione del luogo e della data, è depositato presso la Segreteria entro sessanta giorni dalla data della prima udienza, motivatamente prorogabile con ordinanza del collegio di ulteriori trenta giorni; ulteriori proroghe devono essere consentite dalle parti. Nel caso di rinvio all'A.P.R.A.N. previsto dal comma 6 il decorso di tale termine rimane sospeso per non più di sessanta giorni. Il termine è interrotto nel caso di sostituzione degli arbitri. Le indennità spettanti ai componenti del collegio arbitrale, stabilite all'all. 2, sono poste a carico della parte soccombente salvo diversa ripartizione stabilita nel lodo in caso di reciproca soccombenza o ai sensi di quanto previsto dall'art. 412, u.c., c.p.c. In caso di superamento del termine di deposito di cui al presente comma il trattamento indennitario dovuto agli arbitri è diminuito del 10% del trattamento pieno per ogni giorno di ritardo. Nessuna indennità è dovuta agli arbitri in difetto, nel lodo, di uno o più requisiti di cui al presente comma.
9. La decisione è notificata alle parti integralmente e per iscritto a cura della Segreteria mediante raccomandata A.R. entro dieci giorni dal deposito, con l'avvertenza che ai sensi dell'art. 412-*quater* c.p.c. il lodo è impugnabile per motivi di validità in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione del giudice del lavoro entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione. In caso di mancato ritiro del plico raccomandato si provvede all'invio di seconda raccomandata. La correzione del lodo per errori materiali e di calcolo è operata dal collegio su istanza di parte entro venti giorni dalla richiesta sentite le parti.
10. Decorso il termine per l'impugnazione o se le parti hanno previamente e congiuntamente dichiarato per iscritto di accettare il lodo arbitrale ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato a cura delle parti nella cancelleria del Tribunale ai fini della dichiarazione di esecutività di cui all'art. 421-*quater* c.p.c.
11. In caso di accoglimento del ricorso con sentenza divenuta definitiva e per causa imputabile agli arbitri, questi sono tenuti, entro trenta giorni dalla relativa richiesta della Segreteria e salvo dimostrino l'assenza di personale responsabilità, valutata dal Comitato di coordinamento, a restituire i compensi percepiti che vengono introitati nel bilancio provinciale e destinati alla copertura delle spese di funzionamento della procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 10, c. 2.

Art. 7 **(Sanzioni disciplinari)**

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugunate mediante le procedure di cui alla presente regolamentazione in alternativa al ricorso al collegio arbitrale di disciplina di cui all'art. 51 della l.p. n. 7/1997 nel rispetto del termine dallo stesso previsto, entro il quale deve essere comunicata l'istanza di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2.
2. Le sanzioni disciplinari restano sospese sino al decorso del predetto termine e, in caso di impugnazione, fino alla pronuncia del lodo arbitrale.

TITOLO IV

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8 *(Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri)*

1. Presso la Segreteria è depositata la lista dei designabili mediante estrazione a sorte come conciliatori unici, componenti e presidenti di collegio arbitrale con l'indicazione, per ciascun iscritto, di nome, cognome, data di nascita, professione, Ente di appartenenza se lavoratore dipendente e sezione di iscrizione.
2. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti, insindacabilmente, dal comitato di coordinamento di cui all'art. 1 nel numero massimo dalla stesso stabilito tra coloro che, entro i termini stabiliti e a seguito di pubblico avviso, abbiano presentato relativa domanda corredata da dichiarazione scritta dell'interessato in ordine alla propria imparzialità e indipendenza e in possesso dei seguenti requisiti:
 - 1) laurea in giurisprudenza di durata quadriennale o quinquennale;
 - 2) possesso dei requisiti per l'ammissione ai pubblici concorsi;
 - 3) appartenenza ad una delle seguenti categorie:
 - a) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato le funzioni di giudice del lavoro;
 - b) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e/o diritto sindacale o materie affini;
 - c) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato funzioni in materia di diritto civile o commerciale; ex magistrati della giurisdizione amministrativa o contabile;
 - d) docenti universitari e ricercatori confermati in materia di diritto privato, civile, commerciale, procedura civile e diritto amministrativo;
 - e) dipendenti di enti pubblici e privati o liberi professionisti con specifica e documentata esperienza, di almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al c. 2, in materia di conciliazioni e/o arbitrati e/o contenzioso in materia di lavoro; fermi restando gli ulteriori requisiti, detto termine è ridotto a quattro anni per i soggetti che abbiano superato i corsi di formazione di cui all'art. 1; è ridotto a tre anni per i soggetti muniti di dottorato di ricerca in materia di diritto del lavoro o di corsi di specializzazione postuniversitari nella medesima materia di durata almeno triennale.
3. La lista si compone di tre sezioni denominate A, B e C. Nella sezione A sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso da parte della maggioranza della rappresentanza dell'A.P.RA.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.
4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:
 - a) la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
 - b) la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
 - c) il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
 - d) l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
 - e) la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
 - f) la perdurante incapacità psicofisica.
5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

Art. 9
(Segreteria conciliazioni e arbitrati)

1. Presso la Provincia autonoma di Trento è costituita la Segreteria conciliazioni e arbitrati con il compito di assicurare il supporto alle attività del comitato di coordinamento e degli arbitri, provvedere alla tenuta della lista degli arbitri ed effettuare le operazioni di estrazione a sorte , liquidarne i compensi, ricevere le richieste di esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione e di devoluzione ad arbitri della controversia, effettuare le comunicazioni alle parti agevolandone gli adempimenti e la partecipazione al procedimento, redigere i verbali di riunione e ogni altro adempimento procedimentale alla stessa rimesso dalla presente regolamentazione.

Art. 10
(Durata della regolamentazione e relativi oneri)

La presente regolamentazione ha durata biennale. Le procedure di conciliazione ed arbitrato sono attivate decorsi quattro mesi dalla data di entrata in vigore del CCPL, prorogabili di un mese con decisione del comitato. Sino a tale data lo stesso, coadiuvato dalla segreteria conciliazioni e arbitrati, procede agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.

Gli oneri generali di amministrazione e di funzionamento della presente regolamentazione sono considerati costi contrattuali da ripartirsi fra i comparti di contrattazione provinciale. Sino alla conclusione dei primi contratti collettivi successivi alla presente regolamentazione, i predetti oneri restano a carico della Provincia autonoma di Trento.

Art. 11
(Sospensione dei termini)

1. Tutti i termini previsti dalla presente regolamentazione, salvo quelli disciplinati direttamente dalla legge, sono sospesi durante il mese di agosto di ciascun anno solare.

**STATUTO DEL COMITATO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE PER LE CONCILIAZIONI E GLI
ARBITRATI IN SEDE SINDACALE**

***Art. 1
Compiti***

1. In considerazione del carattere sperimentale della presente regolamentazione e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole, il Comitato di coordinamento provinciale per le conciliazioni e gli arbitrati in sede sindacale è composto dall'A.P.RA.N. e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione del predetto Comitato sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari del Comitato di coordinamento:

- il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri;
- adeguare la misura delle indennità spettanti agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- favorire la partecipazione di soggetti qualificati a corsi interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro;
- predisporre entro il termine biennale di cui all'art. 10 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa;
- curare gli ulteriori adempimenti allo stesso rimessi dalla presente regolamentazione.

***Art. 2
Composizione***

1. Fanno parte del Comitato una rappresentanza dell'A.P.RA.N. e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato al presidente dell'A.P.RA.N. o suo delegato.

***Art. 3
(Funzionamento)***

1. L'interazione tra i membri del Comitato si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Ulteriori modalità di funzionamento del Comitato saranno eventualmente stabilite dallo stesso con apposito regolamento.

TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

TARIFFE CONCILIATORE UNICO
(a carico della Provincia autonoma di Trento)

	Valore indeterminato di modesta rilevanza e comunque di valore fino ad Euro 10.329,00	Valore superiore ad Euro 10.329,00
CONCILIATORE UNICO	Euro 155,00	Euro 210,00

TARIFFE ARBITRO UNICO

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da Euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823,00 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291	Valore superiore ad Euro 103.291,00
ARBITRO UNICO	Euro 258,00	Euro 620,00	Euro 955,00	Euro 1.911,00	Euro 2.943,00	Euro 4.132,00

TARIFFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o Valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00
PER CIASCUN COMPONENTE DEL COLLEGIO ARBITRALE	Euro 155,00	Euro 310,00	Euro 491,00	Euro 955,00	Euro 1.472,00	Euro 2.066,00
PRESIDENTE COLLEGIO ARBITRALE	euro 207,00	Euro 362,00	Euro 568,00	Euro 1.162,00	Euro 1.627,00	Euro 2.479,00
TOTALE IND. COLLEGIO	Euro 516,00	Euro 981,00	Euro 1.549,00	Euro 3.073,00	Euro 4.571,00	Euro 6.611,00

CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

- A) In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione e di mancata comparizione di una o entrambe le parti alla riunione l'indennità dovuta al conciliatore è pari a 2/3 di quella di prima fascia (controversie di valore fino a 2.582,00 Euro).
- B) In caso di irricevibilità, inammissibilità dell'istanza di avvio e di estinzione del procedimento arbitrale sono corrisposte le indennità di prima fascia (controversie di valore fino a 2582,00 Euro) ridotte a 2/3 a carico, in eguale misura, delle parti.
- C) In caso di consensuale rinuncia al lodo o di conciliazione in corso di procedimento arbitrale gli arbitri hanno diritto a due terzi dell'indennità ordinaria prevista per gli arbitri, ripartita, salvo diverso accordo, in parti eguali fra le parti.
- D) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione individuati quali arbitri svolgono l'attività in orario di servizio e hanno diritto alla metà delle indennità sopra previste, fatto salvo ogni ulteriore trattamento indennitario previsto dai contratti collettivi.
- E) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione chiamati ad assistere, in funzioni di esperti, le pubbliche amministrazioni in sede di conciliazione e di arbitrato, svolgono la propria attività in orario di servizio e hanno diritto alle indennità previste in sede contrattuale.
- F) Gli importi delle indennità dovute ai conciliatori e agli arbitri sono liquidate e rimosse dalla Segreteria; gli importi sono arrotondati all'Euro per difetto; è ammesso reclamo da parte degli interessati al Comitato di coordinamento entro venti giorni dalla relativa comunicazione.

Allegato B)
del CCPL 25.9.2006 come sostituito dall'Allegato 2) dell'accordo di data 21.07.2015
di modifica al CCPL 2002-2005 del 25.9.2006

CODICE DI COMPORTAMENTO
(adottato con del. Direttore generale dell'Azienda n. 494 dd. 30.12.2014)

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

Regole generali

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Regole integrative

2. *La struttura del presente Codice comprende il testo approvato con DPR n. 62/2013 che viene riportato in forma integrale e senza modifiche anche laddove vi siano minime dissonanze logiche, le Linee guida in materia di codici di comportamento della Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche, di cui alla Delibera n. 75 del 7.11.2013, e le integrazioni e le specificazioni introdotte in sede aziendale.*
3. *Il Codice rappresenta una delle misure ed azioni principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) con deliberazione n.72/2013.*
4. *Il presente Codice è elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari della Provincia Autonoma di Trento (di seguito Apss).*
5. *I doveri indicati al comma 1 devono essere osservati dai dipendenti dell'Apss e dai soggetti indicati all'art. 2 affinché siano garantiti il perseguimento e la realizzazione della missione dichiarata nel Regolamento di Organizzazione.*
6. *A tal fine il presente Codice recepisce integralmente, i principi e le regole contenuti nei vigenti Regolamenti aziendali e nei Codici deontologici di tutte le professioni presenti in Azienda, dalla cui osservanza non si può prescindere nell'esercizio della professione.*
7. *I Contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 46, comma 7, della Legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, al recepimento del presente Codice di comportamento. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.*

Art. 2
Ambito di applicazione

Regole generali

1. Il presente Codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente Codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n.165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

Regole integrative

4. Il Codice reca i principi guida del comportamento dei dipendenti e dei soggetti che a diverso titolo operano presso l'Apss e specifica i doveri cui sono tenuti.
5. L'attività dei soggetti che a diverso titolo operano nell'Apss deve essere conforme alla posizione di autonomia e indipendenza riconosciuta nell'organizzazione, ai principi di imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa, nonché al rispetto degli obblighi di riservatezza.
6. Il Codice è disponibile sul sito istituzionale dell'APSS. Per i neo assunti o nel caso di affidamento di incarichi e collaborazioni il Servizio/U.O. procedente deve indicare nella comunicazione di assunzione o affidamento il link al Codice con l'obbligo di prenderne visione da confermare, successivamente, al momento della firma del contratto, con sottoscrizione e accettazione.
7. Le disposizioni del presente Codice si applicano, salva diversa espressa futura previsione, al Direttore Generale, ai Direttori Amministrativo, Sanitario, e dell'Integrazione Socio Sanitaria, al Presidente ed ai componenti del Collegio Sindacale.
8. Le disposizioni del presente Codice si applicano, per quanto compatibili, ai collaboratori e consulenti incaricati dall'Azienda e, comunque, al personale che presta la propria attività a vario titolo (es. i c.d. lavoratori somministrati) i quali devono prenderne visione secondo quanto indicato al precedente comma 6. Il Servizio/U.O. procedente è tenuto ad inserire nell'atto di conferimento dell'incarico apposita disposizione sul rispetto degli obblighi derivanti dal Codice nonché la clausola di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli stessi.
9. Le disposizioni del presente Codice si applicano, per quanto compatibili, ai dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo di imprese che forniscono beni o prestano servizi o realizzano opere in favore dell'Apss. A tal fine i Servizi e le UU.OO. che affidano lavori, servizi, forniture sono tenuti ad inserire apposite disposizioni nei testi dei bandi e dei contratti o di altra documentazione relativa, rispetto all'obbligo dell'osservanza del Codice (indicando il link al sito istituzionale) e ad inserire la clausola che, in caso di violazione, saranno applicate le sanzioni graduate a seconda della gravità, che possono arrivare sino alla risoluzione contrattuale.
10. Le norme contenute nel Codice di comportamento aziendale si estendono altresì a tutti coloro che operano in azienda a vario titolo in qualità di medici in formazione specialistica, tirocinanti, titolari di borse di studio, specialisti convenzionati, personale comandato, personale di strutture sanitarie esterne sulla base di convenzioni, stagisti, volontari e frequentatori.
11. In prima applicazione le norme del Codice non estendono la loro efficacia nei confronti dei Medici di Medicina Generale, Pediatri di Libera scelta, Medici di Continuità Assistenziale.
12. Le presenti disposizioni potranno a regime essere confermate o modificate in presenza di direttive specifiche dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Art. 3 **Principi generali**

Regole generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Regole integrative

7. Tutti i dipendenti e i soggetti indicati al precedente art. 2 sono tenuti ad osservare norme, misure ed azioni indirizzate a prevenire il rischio di corruzione, contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, nel presente Codice ovvero in altri atti e documenti aziendali emanati in attuazione dei predetti documenti. A tal fine l'Azienda si impegna a garantire la massima diffusione, a fornire adeguati strumenti di informazione e ad attivare idonee azioni di formazione.

8. Tutti i dipendenti e i soggetti indicati al precedente art. 2 nell'esercizio delle proprie funzioni, delle attività affidate e in relazione al ruolo ricoperto, si attengono ai seguenti principi, per altro non esaustivi:

a. rispetto delle norme contenute nei rispettivi Codici Deontologici delle professioni presenti in Azienda;

b. osservanza delle regole finalizzate alla correttezza ed ammissibilità etica e scientifica, nonché trasparenza in tutte le fasi, delle attività di ricerca;

c. attuazione dei fini istituzionali di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività, nel rispetto dei principi generali di uguaglianza e pari dignità umana;

d. perseguire la funzione di "servizio al cittadino", anche tramite l'ascolto delle istanze di privati ed organizzazioni, in un'ottica di promozione della qualità dei servizi offerti.

9. I rapporti con i cittadini utenti devono tendere alla qualità del servizio in conformità alla Carta dei servizi e nel rispetto degli impegni assunti nella medesima.

10. Nei rapporti con i cittadini utenti ciascun operatore si attiene ai principi della solidarietà umana, dell'accoglienza e della umanizzazione dell'assistenza, ed evita ogni disparità di trattamento, astenendosi altresì da qualsivoglia discriminazione.

11. I dipendenti ed i collaboratori dell'Apss si impegnano a tutelare la privacy, assicurando, in particolare, il rispetto della riservatezza nello svolgimento delle attività sanitarie, nella corrispondenza, nelle relazioni interpersonali tra dipendenti ed in quelle attinenti la sfera privata e le opinioni espresse.

12. Ogni dipendente, e ogni soggetto indicato all'articolo 2, è tenuto ad astenersi dall'arrecare danno all'azienda, sia attraverso la indebita appropriazione di beni di proprietà dell'azienda stessa o ad essa riconducibili, sia attraverso il danneggiamento di beni aziendali, sia utilizzando beni e spazi aziendali al fine di svolgere attività non autorizzate.

13. Al fine di procedere alle verifiche campionarie sul rispetto della compatibilità del rapporto di lavoro con incarichi esterni di cui alla L. 662/96 il dipendente fornisce, ai competenti Servizi aziendali, copia della propria dichiarazione dei redditi o autocertificazione di quanto in essa dichiarato.

14. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti (comma introdotto dall'art. 1, comma 42, legge n.190/2012).

Art. 4

Regali, compensi e altre utilità

Regole generali

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro [100 euro annui per Apss], anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Regole integrative

8. *Tutti i dipendenti e i soggetti indicati al precedente art. 2, non chiedono, non accettano per sé o per altri, né offrono regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore; in ogni caso è esclusa e vietata l'accettazione per sé o per altri di somme di denaro per qualunque importo o regali o altra utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per l'attività inerente il proprio ufficio.*

9. *Il modico valore è rideterminato in 100 euro complessivi annui e comunque solo in via del tutto occasionale e nell'ambito di relazioni di cortesia.*

10. *il dipendente o il soggetto che a diverso titolo opera nell'Azienda è comunque tenuto a non accettare e a dare immediata notizia al proprio superiore gerarchico della proposta di regalo e/o altre utilità che superano il modico valore per valutare la possibilità di accettazione da parte dell'Amministrazione secondo la procedura aziendale sulle donazioni, lasciti ed eredità (Delibera D.G. 50/2014).*

11. *Le donazioni in denaro di valore inferiore a € 500,00 possono essere versate direttamente sul conto della banca tesoriere dell'APSS indicando causale ed eventualmente la destinazione vincolata (es. ad un reparto o uno scopo).*

12. *Il dipendente non può svolgere incarichi di collaborazione anche gratuiti se conferiti da soggetti privati che abbiano, o che abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico superiore a 30.000,00 euro in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.*

13. *Stante l'esclusività del rapporto presso l'Apss, per lo svolgimento di incarichi e attività esterni i dipendenti devono far riferimento al "Regolamento in materia di autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi compatibili con il rapporto di lavoro presso l'APSS" disponibile in intranet.*

Art. 5

Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Regole generali

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione (*in caso di nuova iscrizione*) o appartenenza (*in caso di adesioni già avvenute*) ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Regole integrative

3. *La comunicazione deve essere effettuata al Responsabile del Servizio amministrazione della struttura di appartenenza entro 60 giorni dall'approvazione del presente Codice per il personale già in servizio ovvero entro 60 giorni dalla data di assunzione per i neoassunti. Nel caso di nuova adesione il dipendente è tenuto a darne comunicazione almeno 30 giorni prima. La comunicazione viene inserita nel fascicolo personale.*

4. *La comunicazione di cui al comma 1 riguarda l'adesione o appartenenza a qualsiasi associazione od organizzazione (riservata o meno, esclusa l'adesione a partiti politici o sindacati) che per ambito d'interesse e tipologia di attività possa interferire con lo svolgimento dell'attività di servizio presso l'Apss. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si citano l'appartenenza o l'assunzione di cariche in organizzazioni o associazioni operanti in ambito sanitario o socio assistenziale, farmaceutico, scientifico, tecnico, ecc. che hanno attinenza con il lavoro svolto presso l'APSS.*

Art. 6

Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Regole generali

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Regole integrative

3. *Per conflitto d'interessi reale o potenziale, s'intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, non in grado di garantire l'imparzialità nella decisione o nello svolgimento dell'attività o che generi pregiudizio per l'Azienda o nei confronti dei soggetti destinatari degli effetti anche indiretti dell'attività.*

4. *Entro 60 giorni dalla data di assegnazione al Servizio è tenuto a comunicare al Servizio Amministrazione della struttura di appartenenza i rapporti di cui al comma 1, intercorsi negli ultimi tre anni. La comunicazione è inserita nel fascicolo personale del dipendente.*

Il dipendente è comunque tenuto a comunicare tempestivamente ogni variazione ed a fornire tali informazioni anche in caso di assegnazione ad altro Servizio.

5. *I Direttori, Dirigenti, il Responsabile del procedimento e i dipendenti degli uffici competenti ad effettuare ispezioni, controlli e sanzioni o ad adottare pareri, valutazioni, altri atti intra procedurali o il provvedimento finale, e comunque tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, hanno l'obbligo di astenersi in caso di conflitto di interesse e il dovere di segnalare al proprio responsabile gerarchico ogni situazione di conflitto anche potenziale.*

6. *Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei loro rapporti esterni con clienti/ fornitori/contraenti e concorrenti, devono curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio per sé o altri anche di natura non patrimoniale ed astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale.*

7. *Tra le situazioni che possono ingenerare conflitti d'interesse sono ricomprese, per i dipendenti, le attività e gli incarichi extra-istituzionali ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. o del "Regolamento aziendale in materia di autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi compatibili con il rapporto di lavoro presso l'APSS" disponibile in intranet.*

8. *Non è consentita la partecipazione del dipendente come discente a convegni, attività di aggiornamento e formazione sponsorizzate da soggetti esterni privati (es. ditte farmaceutiche, ditte venditrici di prodotti o servizi, ecc.) o con momenti conviviali se l'invito è nominativo ed è quindi rivolto direttamente ad un dipendente, anche nel caso in cui la partecipazione venga effettuata a titolo personale (ferie, recupero ore). La partecipazione deve seguire la procedura stabilita dalle Linee guida operative per la formazione esterna dell'Apss e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.*

9. *Non è consentita la partecipazione del dipendente in qualità di relatore e/o docente ad eventi formativi e divulgativi di qualsiasi genere – retribuiti e non – qualora gli stessi siano organizzati direttamente da Ditte Farmaceutiche o produttori/distributori di presidi, ausili o attrezzature medico sanitarie senza l'intervento di provider accreditati ECM o società scientifiche*

Art. 7

Obbligo di astensione

Regole generali

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche

non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Regole integrative

2. *L'obbligo di astensione si applica a tutti i soggetti indicati all'art. 2 di cui sopra.*
3. *La segnalazione del conflitto deve essere comunicata al direttore della struttura o servizio di appartenenza, specificando le ragioni e in tempo utile per la trattazione della pratica o lo svolgimento dell'attività. Il direttore, esaminate le circostanze, valuta se sussista un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo e risponde per iscritto al dipendente sollevandolo dall'incarico o motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.*
4. *Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal direttore ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il direttore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il direttore a valutare le iniziative da assumere sarà il responsabile superiore in via gerarchica, secondo gli assetti organizzativi aziendali.*

Art. 8 Prevenzione della corruzione

Regole generali

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Regole integrative

2. *Tutti i dipendenti e tutti i soggetti indicati al precedente art. 2 sono tenuti a conoscere e a rispettare le norme, misure ed azioni indirizzate a prevenire il rischio di corruzione, contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione Aziendale, nel presente Codice ovvero in altri atti e documenti aziendali disponibili sul sito istituzionale area Amministrazione trasparente/altri contenuti-corruzione.*
3. *Tutti i dipendenti e tutti i soggetti indicati al precedente art. 2 forniscono il proprio apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione Piano per la prevenzione della corruzione, non solo nella considerazione che l'art.1 comma 14 della legge 190/2012 prevede che "la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare", ma quale impegno personale nel contribuire a creare un contesto sfavorevole ai fenomeni corruttori e per contribuire a garantire il miglior uso delle risorse della comunità.*
4. *I dipendenti, i soggetti di cui al precedente art. 2 o qualunque soggetto esterno segnalano le situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza, informando il superiore gerarchico o il Responsabile della prevenzione della corruzione (anticorruzione@apss.tn.it) secondo quanto previsto dalla "Politica per la promozione e la tutela delle segnalazioni di rischi e irregolarità nell'interesse pubblico" (disponibile sul sito istituzionale) che ne garantisce la tutela e la riservatezza.*
5. *Nel caso in cui le segnalazioni vengano effettuate al superiore gerarchico, lo stesso provvederà a valutarle con il Responsabile della prevenzione della corruzione. Qualora dagli accertamenti risulti la fondatezza dei fatti si procederà secondo la normativa vigente.*
6. *I dipendenti che ricevono la segnalazione o che per ragioni d'indagine ne vengono a conoscenza sono tenuti agli obblighi di riservatezza.*
7. *Le segnalazioni pervenute dall'esterno, anche in forma anonima, sono trasmesse anche al Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione.*
8. *Ai fini della tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. Whistleblower o informatore) si applica l'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, la cui disciplina dei commi 1, 2, 4:*
 - 1- *Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile (risarcimento per fatto illecito), il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*
 - 2- *Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.*

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.4- La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990".

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

Regole generali

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Regole integrative

3. Il dipendente si informa con diligenza sulle azioni e strumenti contenuti nel Programma per la trasparenza, assicurando piena collaborazione al Responsabile della Trasparenza ai fini dell'attuazione del Programma stesso.

4. I dati, le informazioni ed i documenti oggetto di pubblicazione, a fini di trasparenza, devono essere messi a disposizione in modo preciso e completo e nei tempi previsti, secondo le indicazioni contenute nel predetto Programma Triennale per la Trasparenza, dal Responsabile aziendale per la Trasparenza.

5. Ciascun Direttore è tenuto al monitoraggio periodico circa il rispetto dei termini dei procedimenti di propria competenza e ne dà comunicazione al Responsabile della Trasparenza.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

Regole generali

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Regole integrative

2. Nei rapporti privati, il dipendente non diffonde informazioni né commenta fatti idonei a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, di superiori gerarchici, degli utenti, in generale, dell'APSS.

3. Il dipendente è tenuto al segreto d'ufficio.

Art. 11 Comportamento in servizio

Regole generali

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Regole integrative

4. Più in generale, il dipendente si attiene alle disposizioni diramate dall'Azienda in merito all'utilizzo di ogni risorsa messa a disposizione, utilizzabile unicamente per finalità istituzionali.

5. Il dipendente non accede ad informazioni riservate o dati sensibili (stato di salute, ecc.) se non per ragioni connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa ed esclusivamente nell'interesse della persona assistita o dell'Apss.

6. Il dipendente osserva ogni accorgimento idoneo a garantire il corretto utilizzo di materiali, attrezzature e risorse e servizi aziendali garantendo la massima efficienza ed economicità d'uso.
7. Il dipendente osserva le disposizioni vigenti in materia di rilevazione delle presenze/assenze. E' dovere del dipendente utilizzare il lettore badge più vicino alla propria sede di lavoro all'atto dell'ingresso o uscita dal servizio, fatte salve ipotesi in cui vi siano ragioni di servizio con specifiche autorizzazioni che consentano di derogare all'obbligo.
8. Durante l'orario di lavoro non sono consentiti momenti conviviali o celebrativi che non siano autorizzati dal dirigente o responsabile del Servizio/U.O..
9. In materia di cultura della sicurezza, il dipendente ha l'obbligo di documentarsi e di adeguare il proprio comportamento agli specifici sistemi aziendali in essere per la gestione dei rischi e la prevenzione di errori.
10. In particolare si richiama l'osservanza di comportamenti corretti nell'ambito delle seguenti materie e rischi:
- a. salute e sicurezza dei lavoratori/rischio lavorativo;
 - b. sicurezza dei pazienti/rischio clinico;
 - c. privacy e sicurezza dei dati/rischio informativo;
 - d. correttezza amministrativa e contabile/rischio amministrativo e contabile;
 - e. trasparenza etica e integrità/rischio corruttivo e da conflitti di interesse.
11. Ogni dipendente è tenuto ad osservare norme e disposizioni dell'Azienda e del dirigente o responsabile del Servizio/U.O. di appartenenza in ragione dell'attività e delle funzioni cui è chiamato.
12. Ogni dipendente è tenuto a garantire l'affiancamento e il "passaggio di consegne" nei confronti dei soggetti neo assegnati o indicati dal proprio responsabile al fine di assicurare il buon andamento e l'efficienza dell'Apss.
13. Ogni sperimentazione o ricerca destinata a svolgersi nell'ambito delle strutture assistenziali integrate dell'azienda deve avere preventivamente ottenuto il parere favorevole del Comitato Etico per le sperimentazioni cliniche ai sensi della legislazione vigente, nonché l'espressa autorizzazione del Direttore del Servizio Farmaceutico, fatto salvo ogni altro assenso preventivo che sia richiesto dalla normativa vigente. E' fatto inoltre obbligo allo sperimentatore responsabile scientifico della sperimentazione clinica, fornire al Comitato Etico rapporti sullo stato di avanzamento dello studio e garantire che i documenti originali e altre registrazioni relative alla sperimentazione siano accurati, completi, costantemente aggiornati e conservati.

Art. 12

Rapporti con il pubblico

Regole generali

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione.
2. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento.
3. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.
4. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.
6. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti.
7. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico.

8. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

9. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle

disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Regole integrative

10. Il dipendente non divulga informazioni di cui sia a conoscenza per ragioni d'ufficio con riferimento a qualsiasi ambito, osserva quanto disposto a tutela dell'immagine dell'Azienda nei regolamenti e disposizioni aziendali, specie in materia di libera professione, gestione delle liste d'attesa, sperimentazioni cliniche e di rapporti con le società farmaceutiche. Il dipendente non esprime giudizi o apprezzamenti lesivi riguardo all'attività dell'Azienda.

11. Il dipendente non crea gruppi, pagine, profili o simili riconducibili o riferibili all'Azienda e non rilascia dichiarazioni o pubblica commenti sui social networks (Facebook, Twitter, Instagram, ecc.), qualora siano lesivi dell'immagine aziendale

o in violazione del segreto d'ufficio, della riservatezza, della privacy, denigratori nei confronti di colleghi e/o superiori o in contrasto con le politiche aziendali.

12. La pubblicazione di notizie attinenti l'Azienda sui social network spetta al Servizio Comunicazione Interna ed Esterna.

13. Inoltre il dipendente è tenuto ad osservare scrupolosamente quanto contenuto in qualsiasi documento, regolamento o istruzione aziendale a tutela dell'immagine dell'Azienda, in ogni ambito anche extralavorativo.

14. I rapporti tra l'Azienda e gli organi di informazione spettano al Servizio Comunicazione interna ed esterna.

15. I dipendenti non possono fornire informazioni né rendere dichiarazioni ai rappresentanti degli organi di informazione senza l'autorizzazione della Direzione aziendale, fatto salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni destinate all'esterno devono essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e osservanti delle norme in materia di tutela della riservatezza dei dati personali ed in particolar modo quelli di natura sensibile.

16. E' obbligo dei dirigenti, con riferimento agli ambiti di rispettiva competenza, segnalare al responsabile del Servizio Comunicazione interna ed esterna articoli di stampa o dichiarazioni/comunicazioni sui media che appaiono denigratori dell'organizzazione o dell'azione dell'Azienda, affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con adeguate precisazioni o chiarimenti.

Art. 13

Disposizioni particolari per i dirigenti

Regole generali

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico a tempo determinato, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui e' preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche **[e/o l'organizzazione delle attività dei propri collaboratori]** sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.
9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Regole integrative

10. La comunicazione dei dati relativi alle partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari determinano un conflitto di interesse nel caso in cui siano riferibili ad ambiti di interesse o a tipologia di attività che possano interferire con lo svolgimento dell'attività di servizio presso l'Apss. La comunicazione è effettuata per iscritto all'atto dell'assunzione o del rinnovo dell'incarico al Servizio procedente. Il dirigente è comunque tenuto a comunicare tempestivamente ogni variazione.
11. In sede di verifiche campionarie di cui alla L. 662/96 sul rispetto della compatibilità del rapporto di lavoro con incarichi esterni, il dirigente è tenuto a fornire copia delle dichiarazioni dei redditi e le informazioni complete sulla propria situazione patrimoniale ai fini del controllo della insussistenza di cause di incompatibilità o di conflitto di interessi.
12. Il dirigente, nell'ambito dei propri compiti di gestione delle risorse, individua il fabbisogno di personale, beni e servizi in relazione alle effettive esigenze di funzionalità del servizio al fine di garantire il più elevato livello di qualità, efficacia ed efficienza dello stesso.
13. Il dirigente valuta il personale assegnato alla propria struttura nel rispetto del principio del merito e tiene conto ai fini della valutazione anche della diligenza dimostrata nel rispetto del Codice.
14. Il dirigente ha l'obbligo di osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, anche al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro".
15. Il dirigente, ove venga a conoscenza di una irregolarità o illecito intraprende con tempestività le iniziative necessarie ai sensi del comma 8. In caso di segnalazioni si applica quanto integrato nel precedente art.8.
16. Il dirigente, in qualità di responsabile delle risorse pubbliche gestite, deve controllare in particolare che:
- a. l'utilizzo dei permessi di astensione dal lavoro comunque denominati avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando eventuali deviazioni;
 - b. la gestione delle presenze/assenze da parte dei rispettivi dipendenti avvenga correttamente, attivando eventualmente l'azione disciplinare secondo le norme previste;
 - c. i propri dipendenti utilizzino materiali, attrezzature, servizi e più in generale risorse nella prospettiva dell'efficienza ed economicità.
17. I dirigenti responsabili di ciascuna unità organizzativa sono tenuti a vigilare circa l'attuazione e il rispetto delle norme del presente Codice di Comportamento.
18. I dirigenti promuovono e accertano la conoscenza dei contenuti del Codice sia generale che delle regole integrative, da parte dei dipendenti della propria Struttura.
19. Il rispetto del Codice da parte dei dirigenti, nonché la mancata vigilanza da parte degli stessi sull'attuazione e rispetto codici presso le unità organizzative di cui sono titolari, è svolto dal soggetto sovraordinato in sede di assegnazione e valutazione degli obiettivi.
20. Agli incarichi dirigenziali interni ed esterni di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale nonché agli incarichi di vertice si applica quanto previsto dal D.Lgs. 39 dell'8 aprile 2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

Art. 14

Contratti ed altri atti negoziali

Regole generali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.
3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.
5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Regole integrative

6. Tutti i dipendenti, collaboratori o incaricati che nell'esercizio delle funzioni e dei compiti loro spettanti nell'ambito dell'organizzazione intervengono nei procedimenti relativi ad appalti, negoziazioni e contratti, compresa l'esecuzione ed il collaudo, in ogni fase, devono porre in essere i seguenti comportamenti, oltre a quelli già disciplinati dal presente Codice:

- a. assicurare la parità di trattamento tra le imprese che vengono in contatto con l'Apss; perciò astenersi da qualsiasi azione arbitraria che abbia effetti negativi sulle imprese, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale e non rifiutare né accordare ad alcuno prestazioni o trattamenti che siano normalmente rifiutati o accordati ad altri;*
- b. mantenere con particolare cura la riservatezza inerente i procedimenti di gara ed i nominativi dei concorrenti prima della data di scadenza di presentazione delle offerte;*
- c. nella fase di esecuzione del contratto, la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata con oggettività e deve essere documentata e la relativa contabilizzazione deve essere conclusa nei tempi stabiliti.*

Quando problemi organizzativi o situazioni di particolari carichi di lavoro ostacolano l'immediato disbrigo delle relative operazioni, ne deve essere data comunicazione al dirigente responsabile e l'attività deve comunque rispettare l'ordine progressivo di maturazione del diritto di pagamento da parte di ciascuna impresa.

7. Nei provvedimenti di aggiudicazione o autorizzazione alla stipula dei contratti di cui al precedente comma 2, il dirigente proponente o competente alla loro adozione attesta l'insussistenza delle situazioni di incompatibilità previste dal presente articolo.

Art. 15

Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Regole generali

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.
2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.
3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

4. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

5. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

6. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

7. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

8. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Regole integrative

9. L'Apss programma iniziative formative, in materia di integrità, etica e valori e Codice di comportamento, rivolte a tutti i dipendenti, a cura del Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione in collaborazione con il Servizio di Formazione Aziendale, fermi restando i compiti dei dirigenti con riguardo alla conoscenza ed applicazione del presente Codice.

Art. 16

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

Regole generali

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli:

- art. 4 (*Regali, compensi ed altre utilità*), qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio;

- art. 5 comma 2 (*Partecipazioni ad associazioni e organizzazioni*);

- art. 14, comma 2, primo periodo (*contratti ed altri atti negoziali*) valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6 (*incarichi di collaborazione con privati che abbiano avuto interessi economici rilevanti con l'Apss*), art. 6, comma 2 (*astensione in caso di conflitto di interesse*), esclusi i conflitti meramente potenziali, e art. 13 (*disposizioni particolari per i dirigenti*), comma 9, primo periodo.

3. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente Codice.

4. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

5. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Regole integrative

6. *Con riferimento al precedente comma 2, primo periodo, la determinazione del tipo ed entità della sanzione è valutata, in ogni singolo caso, anche con riguardo:*

a. alle aree a rischio e ai processi/procedure indicate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (a titolo esemplificativo: gestione delle liste d'attesa; agli atti contrari alle disposizioni in materia di esercizio dell'attività libero professionale; ai rapporti, a qualsiasi titolo, con le società farmaceutiche, produttrici di dispositivi medici o fornitori di beni, servizi, lavori; all'attività di reclutamento del personale, ecc.);

b. agli obblighi previsti nel Piano per la Trasparenza.

7. *Fermo restando quanto previsto in tema di responsabilità e sanzioni, la violazione delle regole contenute nel Codice, debitamente accertata dagli organi competenti, può comportare conseguenze sui sistemi degli incentivi e dei premi previsti nell'ambito della contrattazione collettiva a favore dei dipendenti.*

Art. 17

Disposizioni finali e abrogazioni

Regole generali

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000 recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, *è stato abrogato espressamente dal DPR n. 62 del 2013.*

Regole integrative

4. *Ad integrazione del comma 1 l'Apss assicura la massima diffusione del presente Codice attraverso il periodico aziendale fast news e APSS notizie.*

5. *I dati e le informazioni forniti dai dipendenti per adempiere alle disposizioni normative del presente Codice saranno trattati in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 196/2003. E' possibile esercitare i diritti di cui all'art. 7 del citato d.lgs. che prevede, fra gli altri, il diritto di accesso ai propri dati personali, il diritto di rettificare, aggiornare, completare o cancellare i dati erronei o incompleti, nonché il diritto di opporsi al trattamento per motivi legittimi nei confronti del titolare del trattamento.*

Titolare del trattamento è l'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari.

ALLEGATO C) al CCPL di data 25.9.2006

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 85 a 92 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 85, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 85, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 85, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;
- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 85, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa - componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 85, comma 3, sono deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

**Allegato D) al CCPL 2002-2005 di data 25 settembre 2006 e s.m.
(come introdotto con l'ALLEGATO 1) dell'Accordo dd. 21.07.2015 di modifica
del CCPL 2002-2005 del 25.09.2006)**

**ALLEGATO D)
NORME DISCIPLINARI**

**Art. 1
Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, sono stabilite specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare per i dirigenti, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele al dirigente medesimo, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCPL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 15/ter del d.lgs. n. 502 del 1992, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, nonché la capacità professionale, le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti. Quest'ultima viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui agli artt. 85 e segg. del CCPL del 25 settembre 2006.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente allegato al CCPL, sono applicate secondo i principi e i criteri definiti dal presente allegato al CCPL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.lgs. 150/2009, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

**Art. 2
Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.
2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni adottato dal Direttore generale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari con deliberazione n. 494 di data 30 dicembre 2014, di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché del codice di comportamento adottato dall'Azienda ai sensi dell'art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.
3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:
 - a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri

compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda;
- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Azienda di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;
- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) assolvere diligentemente e prontamente agli obblighi a lui ascrivibili in merito alla certificazione delle assenze per malattia.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

Art. 3

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 2 (obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- a) censura scritta
- b) sanzione pecuniaria
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 4 (codice disciplinare)
- d) licenziamento con preavviso
- e) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

3. Per le infrazioni di minore gravità fino alla sospensione dal servizio non superiore a dieci giorni, il titolare del potere disciplinare è, ai sensi dell'art. 55 bis, comma 2, il dirigente responsabile della struttura cui l'interessato è formalmente assegnato che si avvale obbligatoriamente, per la fase istruttoria, dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi della sospensione dal servizio per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis, comma 4.

4. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

5. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001 come introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

6. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 4 Codice disciplinare

1. L'Azienda è tenuta al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

- a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
- b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'azienda di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda;

- f) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;
- g) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'azienda o per gli utenti;
- h) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'azienda.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda ed è destinato alle attività relative al rischio clinico.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7, del d.lgs. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. 165/2001;
- e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'azienda, agli utenti o ai terzi;
- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'azienda o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'azienda o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti.
- m) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. In relazione alla specificità della funzione medica, anche con riferimento alla garanzia della continuità assistenziale, l'Azienda, con provvedimento motivato e previo consenso del dirigente, può trasformare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in una sanzione pecuniaria corrispondente al numero dei giorni di sospensione dell'attività lavorativa, tenendo presente la retribuzione giornaliera di cui all'art. 94 del CCPL 2002-2005 di data 25 settembre 2006. Tale clausola non si applica ai casi di sospensione previsti dagli artt. 55 bis, comma 7 del d.lgs. 165/2001, dall'art. 55 sexies, comma 3 e dall'art. 55 septies, comma 6 del d.lgs. 165/2001.

La relativa trattenuta sulla retribuzione è introitata dal bilancio dell'Azienda ed è destinata alle attività relative al rischio clinico.

11. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b) e c) del D.lgs. 165/2001 e 55, septies, comma 4;
- b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzino per una particolare gravità;
- c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'azienda;

2. senza preavviso, per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a, d), e) ed f) del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 55 quinques, comma 3;
- b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 6 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 7, comma 1 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare);
- c) condanna, anche non passata in giudicato, per:
 - a. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 - b. gravi delitti commessi in servizio;
 - c. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;
- d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- e) recidiva plurima in atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- f) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

12. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 11 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 2 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

13. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.lgs. 165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

14. In sede di prima applicazione del presente Allegato, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 13, entro 5 giorni dalla data di stipulazione del presente Allegato e si applica dal giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto stesso.

15. I commi 3 e 5 dell'art. 68 (Recesso dell'Azienda) e l'art. 72 (procedure di conciliazione in caso di recesso) del CCPL di data 25 settembre 2006 sono abrogati.

Art. 5

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Azienda, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 6

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 4 (codice disciplinare), comma 11.

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, salvo che l'Azienda non proceda direttamente ai sensi dell'art. 7, comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente allegato.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000 e fatta salva l'applicazione dell'art. 4 (codice disciplinare), comma 11, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, nonché dell'art. 7 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente Allegato.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 4 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, qualora l'azienda non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001 nonché dell'art. 7 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del presente allegato.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, comma 1, ultimo periodo.

6. Ove l'azienda intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 4 (codice disciplinare), comma 11, punto 2, la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio,

salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 4 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, l'azienda ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del d.lgs. 165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 4 (codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettante, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbiano titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 7 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 7

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55ter, del D.Lgs.n.165/2001.

2. L'Azienda, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.

3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs.n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55ter, comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001.

4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 4 (codice disciplinare) comma 11, punto 2, e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione

antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente Allegato.

7. E' abrogato l'art. 57 "Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro" del CCPL di data 25/9/2006.

Art. 8

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55bis, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55bis del D.Lgs.n.165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55bis, comma 5, del D.Lgs.n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55bis del D.Lgs.n.165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55bis del D.Lgs.n.165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 9
Norme finali relative alla responsabilità disciplinare

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente Allegato, l'Azienda è tenuta ad inviare, con cadenza annuale, alla Giunta provinciale un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di archiviazioni effettuate.

Art. 10
La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Azienda, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima Azienda, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. I dirigenti con incarico di struttura sono reintegrati in servizio con il medesimo incarico, ove disponibile, oppure con incarico, anche di natura professionale, di valore economico corrispondente a quello precedentemente ricoperto. Ai dirigenti spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 11
Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Azienda o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 10 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure già previste per analoghe finalità nel CCPL del 25 settembre 2006:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione minima unificata già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente Allegato.

Art. 12

Successione di norme in materia disciplinare

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:
 1. i procedimenti disciplinari già avviati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina proseguono secondo le norme procedurali e i termini vigenti al momento dell'avvio del procedimento;
 2. non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
 3. in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;
4. in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'infrazione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

ALLEGATO 4)
CCPL quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni ec. 2002-2003/2004-2005 dd. 25.09.2006

REGOLAMENTAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO, DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 1
Trattamento di fine rapporto

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato già in servizio al 31.12.2000 che aderisce a LABORFONDS cessa di essere applicato l'IPS e si applica il TFR secondo la disciplina prevista dal D.P.C.M. 20 dicembre 1999.

2. A decorrere dalle retribuzioni pagate dal 1° gennaio 2007, ai fini del calcolo dell'accantonamento annuo per il TFR dei dirigenti iscritti a Laborfonds è considerata la retribuzione corrisposta ai dirigenti medesimi, ad esclusione delle seguenti voci:

- indennità di missione e di trasferimento;
- rimborsi spese di missione e di trasferimento;
- compensi in natura per la quota non assoggettata a contribuzione;
- retribuzione sostitutiva di ferie e recuperi non goduti;
- assegno per il nucleo familiare.

Art. 2
Anticipazione del TFR

1. In attesa della possibilità per i lavoratori di poter beneficiare presso il fondo pensione dell'anticipazione sul TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, l'Azienda provvede direttamente alla concessione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge provinciale e sulla base dei finanziamenti previsti ed in relazione alla disciplina definita dalla contrattazione collettiva provinciale di settore.

2. Il dipendente rilascia all'Azienda una procura irrevocabile a garanzia del recupero dall'INPDAP dell'anticipazione del TFR nonché delle rivalutazioni dell'anticipazione stessa, calcolate secondo i parametri di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del codice civile.

Art. 3
Adesione ai fondi pensione

1. Il personale dirigente, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).

2. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza nel fondo e di 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 all'opzione stessa.

Art. 4
Contribuzione

1. Sono versate a LABORFONDS, in applicazione del vigente CCPL, le seguenti contribuzioni:
- a) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, con ritenuta a carico del lavoratore;
 - b) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, con versamento a carico dell'Azienda.

2. Sono contabilizzate dall'INPDAP, senza oneri per i lavoratori, per essere versate al fondo pensione complementare cui risulta iscritto il lavoratore alla data di cessazione dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento pensionistico complementare ovvero con diritto al riscatto della posizione individuale:

- a) la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2000;
- b) la quota dell'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio (TFS), secondo le modalità previste dall'articolo 2, commi 4 e 5, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 per tutto il personale;
- c) il 100% dell'accantonamento annuo per il TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001.

3. I versamenti al fondo pensione complementare cui possono aderire i lavoratori, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi. Il dipendente associato al fondo ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi a quelli previsti al comma 1, a scaglioni dell'1% della retribuzione utili ai fini TFR fino a raggiungere il limite massimo della deducibilità fiscale, fermo restando il contributo a carico dell'Azienda. Il dipendente può variare la propria contribuzione al fondo a partire dal 1° gennaio di ogni anno, dandone comunicazione scritta all'Azienda entro il 30 novembre dell'anno precedente.

4. L'Azienda ed il dirigente versano a proprio carico € 2,58 ciascuno all'atto dell'iscrizione del dirigente al Fondo di previdenza complementare regionale.

Art. 5 **Norma di prima applicazione**

1. Le disposizioni di cui al presente allegato si applicano anche ai dipendenti che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione degli articoli da 106 a 109 del contratto collettivo provinciale di lavoro 20 maggio 2002 della dirigenza medica e veterinaria purché in possesso dei requisiti per l'iscrizione ai fondi pensione complementare previsti dal DPCM 20 dicembre 1999.

2. I dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001 al 1° gennaio 2002 e che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione degli articoli da 106 a 109 del contratto collettivo provinciale di lavoro 20 maggio 2002 della dirigenza medica e veterinaria 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 di ogni contribuzione a favore del fondo pensione complementare. In quest'ultimo caso il trattamento di fine rapporto accantonato figurativamente e liquidato ai sensi del comma 6 dell'articolo 1 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 sarà quello relativo al solo periodo dalla data di adesione alla previdenza complementare alla data di entrata in vigore del presente contratto.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 2 si applicano anche ai dipendenti che hanno presentato domanda di concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto in applicazione dell'articolo 107 del contratto collettivo provinciale di lavoro 20 maggio 2002 della dirigenza medica e veterinaria.

DISCIPLINA DI CONCESSIONE DELL'ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 1 Beneficiari

1. Possono chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti che abbiano maturato almeno 8 anni di servizio utile ai fini del trattamento di fine rapporto comunque denominato. Ai fini del conteggio degli 8 anni:
 - a) sono esclusi i periodi di servizio per i quali è già stato erogato l'intero T.F.R. comunque denominato;
 - b) sono considerati utili anche i periodi di servizio prestati e riconosciuti presso altri Enti, purché per tali periodi non sia già stato erogato l'intero T.F.R., comunque denominato. Qualora siano state concesse anticipazioni sul T.F.R., comunque denominato, si applicano le medesime disposizioni previste dal presente accordo.
2. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o collocati a riposo d'ufficio anche con decorrenza successiva alla data di presentazione delle domande.
3. I requisiti soggettivi e oggettivi previsti dal presente accordo devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda.

Art. 2 Misura e concessione dell'anticipazione

1. Il dipendente può chiedere un'anticipazione non superiore al 70% del T.F.R. maturato alla data della domanda. Per i dipendenti provenienti da altri Enti viene computata nel T.F.R. anche l'indennità premio di servizio ex INADEL, l'indennità di buonuscita ex Enpas o altra simile indennità, comunque denominata, maturata presso l'Ente di provenienza, purché non sia stata erogata. Il dipendente rilascia all'Amministrazione una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'Ente previdenziale a cui è iscritto. Qualora siano state concesse dall'Ente di provenienza anticipazioni sul T.F.R., si applicano le disposizioni previste dal presente accordo.
2. L'ammontare dell'anticipazione non può comunque essere superiore alla spesa programmata risultante dalla domanda e ritenuta ammissibile ai sensi del successivo articolo 6 e comunque non può essere superiore all'importo lordo di euro 60.000,00.
3. Nel determinare l'ammontare dell'anticipazione dovranno essere detratte le eventuali quote del T.F.R. impegnate a garanzia di esposizioni debitorie del dipendente. In sostituzione della detrazione, il dipendente può presentare una fideiussione bancaria a garanzia dell'esposizione debitoria.
4. Alla concessione dell'anticipazione si provvede seguendo l'ordine cronologico della data di presentazione delle domande.
5. In deroga al comma precedente, le domande per motivi di particolare gravità, e solo per giustificati motivi, possono essere erogate in via prioritaria.
6. L'anticipazione può essere concessa due volte nel corso del rapporto di lavoro prestato presso l'Ente di appartenenza o presso l'Ente di provenienza.
Può essere concessa la seconda volta:
 - a) non prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione;
 - b) anche prima che siano trascorsi 8 anni dalla data della precedente concessione, solo per motivi di particolare gravità di cui all'articolo 4.

7. L'anticipazione viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R. con riferimento all'anno di erogazione e non concorre pertanto alla rivalutazione di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del C.C.

Art. 3 Finanziamento delle domande

1. Le domande sono soddisfatte annualmente entro il limite dell'apposito stanziamento disponibile in bilancio.
2. Le domande escluse per esaurimento dei fondi disponibili in bilancio sono riconsiderate d'ufficio nell'anno successivo e sono finanziate in via prioritaria.

Art. 4 Motivi per i quali viene concessa l'anticipazione

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto viene concessa per i motivi di seguito elencati:
 - a) spese sanitarie per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare. Nelle spese sanitarie rientrano quelle relative all'acquisto di autovettura adattata per portatori di handicap;
 - b) acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione sia ordinaria che straordinaria dell'alloggio, destinato a residenza per il dipendente e i componenti il proprio nucleo familiare. E' ammessa anche la spesa riferita all'unico garage o posto auto purché sia l'unico di proprietà del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare di pertinenza o al servizio dell'abitazione destinata a residenza del dipendente e dei componenti il suo nucleo familiare. Non sono invece ammesse le spese per l'acquisto, costruzione o ristrutturazione delle sole pertinenze dell'alloggio quali cantine, terrazze, giardini, piazzali;
 - c) acquisto, costruzione, ristrutturazione e manutenzione sia ordinaria che straordinaria dell'alloggio destinato a residenza per il figlio maggiorenne;
 - d) estinzione o riduzione parziale di mutui/prestiti (esclusi i prestiti INPS- Gestione Dipendenti Pubblici) contratti per un periodo di ammortamento non inferiore a 5 anni, sempreché, alla data della domanda, il mutuo/prestito sia stato stipulato da almeno 2 anni. Il mutuo/prestito deve essere intestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa al solo dipendente e/o al coniuge;
 - e) oneri di studio per i figli che, per compiere gli studi, risiedono o sono domiciliati in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

Gli oneri di studio possono riguardare un periodo non superiore alla durata legale di un solo corso di studi per ogni figlio. Ai soli fini del presente accordo è equiparato ad un unico corso di studi il percorso costituito da un corso di laurea triennale e da un corso di laurea magistrale, svolto senza soluzione di continuità.

Dagli importi sotto indicati vanno detratti eventuali contributi/rimborsi a fondo perduto.

L'anticipazione spettante è pari a:

 - euro 4.000,00 annui per gli studenti di scuole secondarie superiori per la durata legale del corso di studi,
 - euro 8.000,00 per studenti delle scuole secondarie superiori con un periodo di permanenza all'estero pari ad almeno un anno scolastico (Intercultura, etc.),
 - euro 6.000,00 annui per gli studenti universitari;
 - euro 6.000,00 per corsi di studio universitario all'estero con un periodo di durata pari ad almeno sei mesi (Erasmus, etc.),
 - euro 8.000,00 complessivi per corsi di studio post universitari, Master, etc., con un periodo di durata pari ad almeno sei mesi;
 - f) fruizione dei periodi di congedo da parte del dipendente, di cui all'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche (congedo parentale) e degli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 e successive modifiche (congedi per la formazione). L'anticipazione è concessa solo per periodi di congedo non inferiori a tre mesi per ogni figlio. L'ammontare dell'anticipazione è pari alla perdita di retribuzione fissa lorda calcolata all'inizio del periodo di aspettativa. La domanda non può essere presentata prima dell'inizio del periodo di congedo;
 - g) motivi di particolare gravità connessi ai fabbisogni fondamentali della vita familiare e tali da pregiudicare la situazione economica del dipendente e dei componenti il proprio nucleo familiare in rapporto alla situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e del suo nucleo familiare.

2. Le spese di cui al comma 1, lettera b), del presente articolo (acquisto/costruzione/ristrutturazione casa per il dipendente) sono ammissibili qualora:
 - a) l'alloggio sia destinato a residenza per il dipendente e per i componenti il proprio nucleo familiare (nel caso di acquisto/costruzione/ristrutturazione del solo garage: il garage costituisca l'unica proprietà di pertinenza o al servizio dell'alloggio di residenza del nucleo familiare del dipendente),
 - b) l'alloggio e/o il garage sia intestato o cointestato al dipendente e/o al coniuge. Se cointestato anche ad altre persone oltre che al dipendente e/o al coniuge, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del dipendente e/o del coniuge.
3. La spesa di cui al comma 1, lettera c), del presente articolo (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio per il figlio maggiorenne) è ammissibile qualora:
 - a) l'alloggio sia destinato a residenza per il figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio;
 - b) l'alloggio sia intestato o cointestato al figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Se cointestato anche ad altre persone, la spesa ammessa è quella relativa alle sole quote di comproprietà del figlio e del coniuge del figlio.
4. La spesa per la quale si richiede l'anticipazione del trattamento di fine rapporto deve essere di importo non inferiore ad una mensilità, costituita dall'importo lordo degli emolumenti fissi e continuativi percepiti dal dipendente.

Art. 5 **Definizione di nucleo familiare**

1. Per nucleo familiare si intende la situazione dello stato famiglia risultante negli archivi anagrafici del comune di residenza. L'eventuale coniuge, non legalmente separato, si considera in ogni caso componente del nucleo familiare, anche se non convivente.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 20, della legge 20.5.2016, n. 76, le disposizioni del presente allegato che contengono la parola "coniuge" o termini equivalenti si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.
3. Nel caso di coloro che, inseriti in un nucleo familiare composto da più persone, intendano costituire un nucleo familiare a sé stante, la valutazione dei requisiti è riferita ai destinatari dell'alloggio oggetto della domanda.

Art. 6 **Spese ammissibili**

1. Sono ammissibili le spese già sostenute ma non anteriormente a tre anni dalla data di presentazione della domanda, le spese in corso di sostenimento e quelle ancora da sostenere.
2. Sono dettratti dalla spesa i contributi a fondo perduto, i rimborsi e le agevolazioni concessi al dipendente o ai familiari da Enti Pubblici o da soggetti privati per il sostenimento della spesa oggetto della domanda (compresi i contributi in conto capitale, le anticipazioni del T.F.R., i rimborsi dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, le borse o gli assegni di studio). Non sono detratte le agevolazioni fiscali connesse al sostenimento della spesa oggetto della domanda.
3. E' altresì detratto dalla spesa per gli interventi di cui all'articolo 4:
 - nel caso di cui alla lettera b) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio) il valore di eventuali alloggi di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare. Si detrae il valore complessivo degli alloggi in proprietà esclusiva solo per il valore eccedente l'importo di euro 20.000,00.
 - nel caso di cui alla lettera c) (acquisto/costruzione/ristrutturazione alloggio per figlio maggiorenne), si detrae dalla spesa il valore di eventuali alloggi di proprietà esclusiva del dipendente e/o dei componenti il proprio nucleo familiare, escluso l'alloggio di abitazione del dipendente e il proprio nucleo familiare; si detrae inoltre il valore di eventuali altri alloggi di proprietà esclusiva del figlio e/o del coniuge del figlio maggiorenne beneficiario dell'alloggio. Si detrae il valore complessivo degli alloggi in proprietà esclusiva solo per il valore eccedente l'importo di euro 20.000,00.

Il valore degli alloggi è calcolato sulla base di quello stabilito ai fini dell'applicazione dell'imposta municipale sugli immobili.

4. Dalle spese per gli interventi di cui all'art. 4, lettere b) e c), non si detrae:
- il valore dell'alloggio in nuda proprietà;
 - il valore degli alloggi non in proprietà esclusiva;
 - il valore dell'alloggio assegnato al coniuge in caso di separazione legale o divorzio purché questi vi abiti stabilmente.

Art. 7

Modalità e termini per la presentazione delle domande

1. Le domande di concessione dell'anticipazione del T.F.R., da redigersi su apposito modello, possono essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno e solo a intervento già iniziato. Le domande devono essere presentate alla competente struttura dell'Ente ovvero possono essere spedite, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure possono essere consegnate alle strutture provinciali periferiche dell'ente.

2. La domanda deve contenere:
- dichiarazione sostitutiva del certificato di stato famiglia;
 - dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante l'eventuale ottenimento da parte del richiedente o dei suoi familiari di contributi a fondo perduto e rimborsi per le medesime spese, nonché l'importo dell'eventuale contributo/rimborso.

Inoltre, in riferimento alle singole motivazioni, alla domanda deve essere allegata la seguente documentazione:

a) *per spese sanitarie:*

- per le spese sostenute parzialmente: preventivo dettagliato rilasciato dagli specialisti, con l'indicazione delle cure da effettuare o delle spese da sostenere e fatture/ricevute di acconto, in copia, per un importo non inferiore al 20% del preventivo.
In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fatture/ricevute, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo),
- per le spese già sostenute: fatture/ricevute, in copia, purché la singola fattura/ricevuta sia di importo pari o superiore ad euro 50,00. In sostituzione delle fatture/ricevute: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture/ricevute (n° e data fattura/ricevuta, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);

b) *per acquisto, costruzione o ristrutturazione dell'alloggio o acquisto, costruzione o ristrutturazione del solo garage o posto auto:*

- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, comma 2, nonché gli eventuali altri alloggi in proprietà o in comproprietà del dipendente e del proprio nucleo familiare, con le relative rendite catastali.

b.1) nel caso di acquisto:

- contratto preliminare di compravendita o atto notarile di compravendita, in copia, dai quali risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile.
In sostituzione del contratto preliminare o dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto del contratto preliminare o dell'atto notarile di compravendita (parti contraenti, notaio e n° di repertorio nel caso dell'atto notarile, data e località di stipulazione del contratto, dati identificativi dell'immobile, costo, pagamenti effettuati;

b.2) nel caso di assegnazione in cooperativa:

- nel caso di assegnazione non ancora avvenuta:
estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio prenotatario, l'individuazione dell'immobile, la spesa complessiva a carico del socio, l'entità di eventuali finanziamenti agevolati e l'acconto versato non inferiore al 20% del costo dell'immobile,
oppure,
- nel caso di assegnazione già avvenuta:

- atto notarile di assegnazione, in copia, dal quale risulti il pagamento di almeno il 20% del costo dell'immobile. In sostituzione dell'atto notarile: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto dell'atto notarile di assegnazione (parti contraenti, notaio e n° di repertorio, data e località di stipulazione dell'atto, dati identificativi dell'immobile, costo e pagamenti effettuati), oppure
- estratto del libro verbali del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa da cui risulti l'identità del socio assegnatario, la data dell'assegnazione, l'individuazione dell'immobile, il costo, i pagamenti effettuati pari almeno al 20% del costo dell'immobile e l'entità di eventuali finanziamenti agevolati;

b.3) nel caso di costruzione o di ristrutturazione:

- concessione ad edificare o diversa documentazione prevista dalla vigente legislazione (DIA, SCIA, autorizzazione comunale, ecc.), in copia. In sostituzione della concessione o della diversa documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto della concessione o della diversa documentazione (Comune, intestatario, n° e data, oggetto, validità, ecc.),
 - a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione: documentazione comprovante la proprietà dell'alloggio o del terreno. In sostituzione di tale documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante, a seconda se trattasi di ristrutturazione o costruzione, la proprietà dell'alloggio da ristrutturare o la proprietà del terreno con i relativi dati identificativi (ubicazione, p.ed. o p.f. , superficie, rendita, possesso);
 - nel caso di costruzione o ristrutturazione già iniziata ma non ancora conclusa:
 - computo metrico estimativo redatto da professionista iscritto agli albi professionali o dettagliato preventivo di spesa emesso da imprese o ditte,
 - fatture in copia per un importo non inferiore al 20% del computo metrico estimativo o del preventivo. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture (n° e data fatture, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
 - nel caso di costruzione o ristrutturazione conclusa:
 - fatture in copia. In sostituzione delle fatture: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il contenuto delle fatture (n° e data fattura, emittente, destinatario, descrizione della spesa, importo);
- c) per acquisto, costruzione, ristrutturazione dell'alloggio destinato a residenza abituale per il figlio maggiorenne:
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 3, nonché gli eventuali altri alloggi in proprietà o in comproprietà del dipendente e del proprio nucleo familiare e/o del figlio e/o del coniuge del figlio, con le relative rendite catastali,
 - per la documentazione necessaria si fa riferimento a quella indicata al precedente punto b);
- d) per estinzione o riduzione di mutui/prestiti:
- nel caso di mutuo/prestito non ancora estinto piano di ammortamento da cui siano desumibili l'ammontare delle singole rate pagate e l'ammontare del debito residuo o dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, l'ammontare delle singole rate pagate e l'ammontare del debito residuo);
 - nel caso di mutuo/prestito già estinto piano di ammortamento da cui siano desumibili l'ammontare delle singole rate pagate e l'importo versato per l'estinzione o dichiarazione dell'Istituto di credito o Ente che ha concesso il mutuo/prestito attestante gli estremi del contratto di mutuo/prestito (data, durata, importo concesso, scadenza prima rata, l'ammontare delle singole rate pagate, la data di estinzione e l'importo versato per l'estinzione del mutuo/prestito);
- e) per oneri di studio dei figli:
- dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la data di iscrizione al corso di studi del figlio, la tipologia del corso, la durata legale e la località di frequenza,
 - contratto di affitto registrato dall'Agenzia delle Entrate o ricevuta del convitto intestati o cointestati al dipendente o al coniuge o al figlio, in copia, comprovanti la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente. Per i corsi all'estero idonea documentazione comprovante la permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.
In sostituzione di detta documentazione, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante: il contenuto della documentazione comprovante la permanenza del figlio in

località diversa da quella di residenza del dipendente (durata del contratto di affitto e data della sua registrazione presso l'Agenzia delle Entrate, data e luogo della stipula, nomi dei contraenti, dati identificativi dell'alloggio, importo dell'affitto, oppure nome e indirizzo del convitto, n° e data delle ricevute, importo);

f) fruizione dei periodi di congedo:

- dichiarazione del dipendente con indicazione del periodo di congedo richiesto e dei periodi di cui intende usufruire;

g) motivi di particolare gravità:

- documentazione, comprovante la grave situazione economica. In sostituzione della documentazione: dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante le motivazioni che hanno causato la grave situazione economica e la relativa documentazione di spesa;
- dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o dell'atto di notorietà attestante la situazione reddituale e patrimoniale del dipendente e dei componenti la sua famiglia.

3. Il provvedimento di concessione dell'anticipazione deve essere adottato entro 90 giorni dalla data di presentazione della domanda, salvo i casi di cui all'articolo 3, comma 2. Per la Provincia autonoma di Trento, l'anticipazione del trattamento di fine rapporto è concessa con nota del Dirigente del Servizio competente in materia di personale.

Art. 8

Erogazione dell'anticipazione e controlli campione

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene di norma con un unico versamento a saldo. Per gli oneri di studio o per giustificati motivi il pagamento può avvenire anche a rate.

2. L'Amministrazione effettuerà controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e degli atti di notorietà rilasciati nonché sull'effettivo sostenimento della spesa almeno fino a concorrenza dell'importo netto erogato. Per gli oneri di studio, il sostenimento della spesa è documentato esclusivamente dalla dichiarazione sostitutiva di iscrizione al corso di studi e dalla documentazione comprovante l'effettiva permanenza del figlio in località diversa da quella di residenza del nucleo familiare del dipendente.

3. Qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà, il dipendente decade dai benefici conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera.

4. Qualora, a seguito del controllo, la spesa non risulti documentata, sarà disposta la revoca dell'anticipazione e il recupero della somma lorda corrisposta, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente. Qualora la spesa risulti solo parzialmente documentata, sarà disposta la rideterminazione dell'anticipazione e il recupero della somma lorda non documentata, maggiorata degli interessi legali e della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto per legge, salvo ogni ulteriore responsabilità del dipendente.

5. Le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi, nei casi previsti dalla legge, sono puniti dal codice penale e dalle leggi speciali in materia.

Art. 9

Norme transitorie

1. Il presente accordo si applica alle domande presentate a decorrere dall'1 gennaio 2017. Per le domande presentate sino 31 dicembre 2016 si applicano le previgenti disposizioni.

INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE IN RELAZIONE AI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI
FINO AL 30 DICEMBRE 2003

ISTITUTO NORMATIVO	TAB. I.I.S. R.I.A. (1)	Indennità di specificità medica	Retribuzio ne di posizione	Specifico trattamento II livello r. sanitario	CONDIZIONI DI LAVORO (1)					A. N. F. (1)	Retribuzio ne di risultato
					P.D. Inden nità n.f.	Rischio RX	Attività didattica	Bilinguis mo	Anti TBC		
Tempo determinato	SI	SI	SI	-	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(2)
Ferie	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. facoltativa	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg.	SI (3)	SI (3)	SI (3)	SI (3)	NO	SI (3)	NO	SI (3)	SI (3)	SI	(2)
Sospensione cautelare	SI (4)	SI (4)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	(2)
Indennità mancato preavviso, supplementare e art. 2122	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	(2)
Comando	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(2)
Distacco sindacale	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Aspettativa ex art. 3 D.Lgs. 502/1992	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Servizio militare ed aspettativa	NESSUNA RETRIBUZIONE										

(1) Ove spettanti

(2) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati; in caso di assenza nel corso dell'anno, può spettare nella misura in cui il Dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati

(3) Nella misura del 30%

(4) Nella misura del 50%

**TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE SPETTANTE PER PARTICOLARI ISTITUTI
AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA dal 31 dicembre 2003**

ISTITUTO NORMATIVO	TRATTAMENTO FONDAMENTALE					TRATTAMENTO ACCESSORIO									ALTRE VOCI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Stipendio base + IIS	RI A (1)	Indenn. specif. medica	Retrib. di posizione minima contratt.	Assegni personali (2)	Retrib. di posizione variabile aziendale (3)	Indennità di incarico di struttura complessa (4)	Retrib. di risultato (5)	Spec. Tratt. economico ove in godimento quale ass. personale (6)	CONDIZIONI DI LAVORO					Indenn. di esclusività	Assegno nucleo fam. (1)
Ferie	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze retribuite	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assenze per malattia	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione obbligatoria e primi 30 gg. astensione facoltativa (9)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Astensione facoltativa dopo i primi 30 gg. (10)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (fino al 30.12.2003) (11)	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	(5)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (dal 31.12.2003) (11)																
Distacco sindacale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Indennità mancato preavviso	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	(5)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Risoluzione consensuale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO

(1) Ove spettante.

(2) Si tratta degli assegni ad personam previsti dall'art. 79, comma 5, dall'art. 81, commi 1, lett. b) e 2, e dell'art. 87, commi 2 e 3, del CCPL 20 maggio 2002.

(3) Compresa la maggiorazione dell'art. 82, comma 9, del CCPL 20 maggio 2002.

- (4) Spetta solo ai dirigenti di struttura complessa incaricati dal 31 luglio 1999.
- (5) La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo e previa verifica del raggiungimento dei risultati. In caso di assenza ovvero di cessazione dell'attività di servizio a qualsiasi titolo nel corso dell'anno, può spettare nella misura in cui il dirigente ha partecipato al raggiungimento dei risultati nei mesi in cui ha lavorato. Comunque non spetta ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.
- (6) Ove in godimento ai dirigenti già di ex II livello - articolo 81, comma 2, CCPL 20 maggio 2002.
- (7) Spetta ai destinatari dell'art. 114, comma 3, del presente contratto.
- (8) Spetta ai destinatari dell'art. 114, comma 4, del presente contratto.
- (9) Ove l'astensione facoltativa sia fruita entro il primo triennio di vita del bambino.
- (10) Compete nella misura del 30% entro il terzo anno di vita del bambino nel rispetto del cumulo dell'art. 2 del D.legs. n. 151/2001; successivamente al terzo anno la retribuzione compete solo alle condizioni previste dall'art. 34 del D.legs. n. 151/2001.
- (11) Nella misura del 50%.

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA I

Dirigenti medici e veterinari a rapporto esclusivo

DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO FONDAMENTALE
Stipendio tabellare (art. 96 del presente contratto)	Stipendio tabellare (art. 96 del presente contratto)
Indennità sanitaria provinciale (art. 79, comma 6, del CCPL 20 maggio 2002)	Indennità sanitaria provinciale (art. 79, comma 6, del CCPL 20 maggio 2002)
Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)	Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)
RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)	RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Assegno personale (art. 81, comma 1, C.C.P.L. 20 maggio 2002 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM (art. 81, comma 2, C.C.P.L. 20 maggio 2002, se dirigente di II livello al 30.7.99; art. 80, comma 2 stesso C.C.P.L. se dirigente di struttura complessa dal 31.7.99)	ISM (art. 80, comma 2, C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabella allegato 1 al C.C.P.L. 20 maggio 2002)	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabella allegato 1 al C.C.P.L. 20 maggio 2002, integrate dagli artt. 84 e 85 dello stesso C.C.P.L.)
TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, (art. 82 C.C.P.L. 20 maggio 2002)	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale (art. 82 C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Retribuzione di risultato (art. 99 C.C.P.L. 20 maggio 2002)	Retribuzione di risultato (art. 99 C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 C.C.P.L. 20 maggio 2002)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 83 C.C.P.L. 20 maggio 2002 per gli incaricati dal 31.7.99)	*****
Specifico trattamento economico (art. 83 C.C.P.L. 20 maggio 2002) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.99, se in godimento	*****
ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE
Indennità di esclusività (art. 86 C.C.P.L. 20 maggio 2002) Vedi nota conclusiva di Tavola 4	Indennità di esclusività (art. 86 C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro**TAVOLA 2****B) Dirigenti medici e veterinari a rapporto non esclusivo ed orario unico**

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA

DIRIGENTI

TRATTAMENTO FONDAMENTALE**TRATTAMENTO FONDAMENTALE**

Stipendio tabellare (art. 96 del presente contratto)

Stipendio tabellare (art. 96 del presente contratto)

Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Indennità sanitaria provinciale (art. 79, comma 6, del CCPL 20 maggio 2002)

Indennità sanitaria provinciale (art. 79, comma 6, del CCPL 20 maggio 2002)

RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)

RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Assegno personale (art. 81, comma 1, C.C.P.L. 20 maggio 2002 se dirigente di II livello al 30.7.99)

ISM (art. 80, comma 2, C.C.P.L. 20 maggio 2002, se dirigente II livello al 30.7.99; art. 80, comma 2 stesso C.C.P.L. se dirigente struttura complessa dal 31.7.99)

ISM (art. 80, comma 2, C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. a) e b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002

Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. a) e b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002

TRATTAMENTO ACCESSORIO**TRATTAMENTO ACCESSORIO**

Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. a) e b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002

Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. a) e b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002

Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 del C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 del C.C.P.L. 20 maggio 2002)

Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

TAVOLA 3

C) Dirigenti medici a tempo definito e rapporto non esclusivo nonché veterinari ad esaurimento

DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO FONDAMENTALE
Stipendio tabellare (art. 96 del presente contratto)	Stipendio tabellare (art. 96 del presente contratto)
Indennità sanitaria provinciale	Indennità sanitaria provinciale
Indennità integrativa speciale	Indennità integrativa speciale
RIA, ove acquisita (art. 78 del C.C.P.L. 20 maggio 2002)	RIA, ove acquisita (art. 78 del C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Assegno personale (art. 87 del C.C.P.L. 20 maggio 2002 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
ISM	ISM
Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile	Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile
TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. b) del del C.C.P.L. 20 maggio 2002	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. b) del C.C.P.L. 20 maggio 2002
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 del C.C.P.L. 20 maggio 2002)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 del C.C.P.L. 20 maggio 2002)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999. Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

TAVOLA 4

Nota conclusiva valida per tutte le precedenti tavole n. 1, 2 e 3

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello ai sensi degli artt. 80 e 81 del C.C.P.L. 20 maggio 2002 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda. Per tale ragione anche dopo la predetta data gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale.
- La tredicesima mensilità è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.
- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio di cui alle tavole 1, 2 e 3 sono state aggiornate dai corrispondenti articoli da n. 93 e seguenti del presente contratto.
- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2002. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l'I.I.S. e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle altre voci relative alla retribuzione di posizione e di risultato indicate negli articoli di riferimento nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette tavole n. 1, 2 e 3.
- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 99 a 102 e gli artt. 108 e 109 del presente contratto.

TABELLA 1)

(Accordo stralcio rinnovo CCPL 2016/2018 biennio ec. 2016-2017 dd. 29.12.2016)

PERSONALE DELL'AREA DEI DIRIGENTI MEDICI, VETERINARI, ODONTOIATRI E SANITARI DELL'AZIENDA PROVINCIALE PER I SERVIZI SANITARI, COMPRESI I DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE - BIENNIO ECONOMICO 2016/2017

Dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo	UNA TANTUM 2015	Incremento mensile lordo dec. 01.01.2016	Incremento mensile lordo dec. 01.01.2017 (riassorbe prec. incremento)
Dirigente incarico struttura complessa: area chirurgica	152,28	71,91	127,83
Dirigente incarico struttura complessa: area medicina	152,28	71,91	127,83
Dirigente incarico struttura complessa: area territorio	152,28	71,91	127,83
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	147,59	69,70	123,90
Dirigente con incarico lett. c) art. 82	147,59	69,70	123,90
Dirigente equiparato	147,59	69,70	123,90
Dirigente < 5 anni	147,59	69,70	123,90

Dirigenti veterinari con rapporto di lavoro esclusivo	UNA TANTUM 2015	Incremento mensile unitario dec. 01.01.2016	Incremento mensile lordo dec. 01.01.2017 (riassorbe prec. incremento)
Dirigente con incarico di struttura complessa istituti zooprofilattici	152,28	71,91	127,83
Dirigente con incarico di struttura complessa territorio	152,28	71,91	127,83
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	147,59	69,70	123,90
Dirigente con incarichi art. 82 lett. b) o c) ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni	147,59	69,70	123,90
Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni	147,59	69,70	123,90
Dirigente < 5 anni	147,59	69,70	123,90

Dirigenti sanitari compresi dirigenti professioni sanitarie	UNA TANTUM 2015	Incremento mensile unitario dec. 01.01.2016	Incremento mensile lordo dec. 01.01.2017 (riassorbe prec. incremento)
Dirigente incarico struttura complessa	152,28	71,91	127,83
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	147,59	69,70	123,90
Dirigente con incarico lett. c) art. 81 CCPL 25.9.2006	147,59	69,70	123,90
Dirigente equiparato	147,59	69,70	123,90
Dirigente < 5 anni	147,59	69,70	123,90