

AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

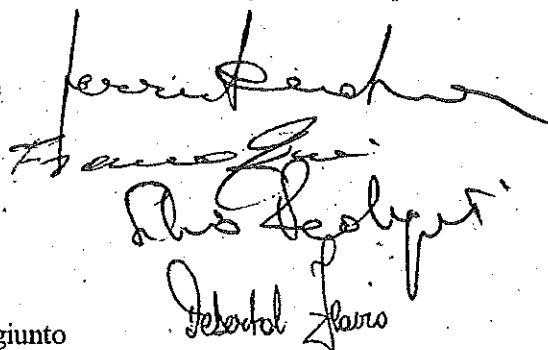
A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 1021 di data 10 maggio 2002, ai sensi della quale l'A.P.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale dell'area medica e veterinaria del servizio sanitario provinciale - bienni economici 1998-1999 e 2000-2001, il giorno 20 maggio 2002, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

sig. Ferruccio Demadonna - presidente

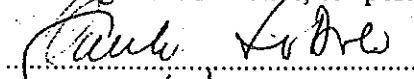
dott. Franco Zeni - componente

dott. Silvio Fedrigotti - componente

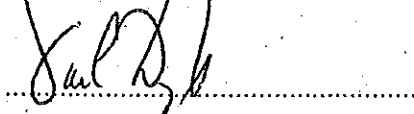
dott. Flavio Debertol - componente aggiunto



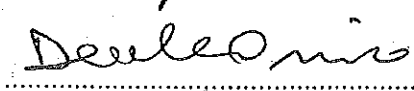
e la delegazione sindacale, composta da:



per il Sindacato A.N.A.A.O. ASSOMeD



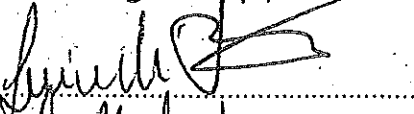
per il Sindacato C.I.M.O.



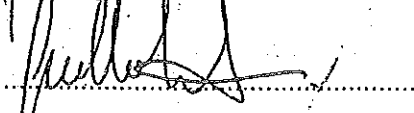
per il Sindacato A.N.P.O.



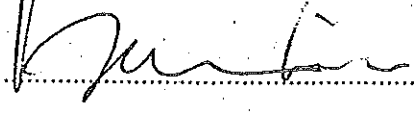
per il Sindacato U.M.S.P.E.D.



per il Sindacato SI.Me.t.



per il Sindacato S.I.Ve.M.P.



per la Federazione Fe.S.Me.D.

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale dell'area medica e veterinaria del servizio sanitario provinciale - bienni economici 1998-1999 e 2000-2001.

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO
DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO
PROVINCIALE 1998/2001**

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 in sostituzione di quello nazionale", cui farà seguito il contratto decentrato a livello di azienda provinciale per i servizi sanitari. Per aspetti puramente organizzativi sarà inoltre possibile, previo accordo tra le parti, un livello di contrattazione a livello di struttura.

4. Il presente contratto, fatte salve le leggi e le direttive provinciali, 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.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "S. G.", "G.", "B.", "Z.", "C.", "A.", "Cope", "D. L.", "L.", "P.", and others.]

PARTE I
TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

ART. 1

Campo di applicazione

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 dell'Accordo quadro provinciale sui comparti di contrattazione collettiva sottoscritto il 4 ottobre 1999.
2. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definite dal presente contratto.
3. 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.
4. Nel presente contratto per "direttore" si intende il dirigente di II livello preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall'ordinamento aziendale. Con i termini di unità operativa o servizio si indicano genericamente articolazioni organizzative delle strutture fondamentali dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari. Con il termine "Azienda" si intende Azienda provinciale per i servizi sanitari.
5. 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 dal regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda. Per la definizione di struttura semplice o complessa si fa rinvio all'art. 70.
6. Nel testo del presente contratto, i riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni e dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 sono riportati rispettivamente come "d.lgs. n. 502 del 1992" e "d.lgs. n. 165 del 2001". Il testo unificato del d.lgs. 165/2001 è stato pubblicato nella G.U. n. 106/L del 9 maggio 2001. Pertanto, la dizione "d.lgs. n. 165 del 2001" è riferita al nuovo testo, comprensivo di tutte le modificazioni. Con "atto aziendale" attualmente si intende il regolamento di organizzazione e funzionamento dall'APSS di cui all'art. 23, comma 4, della legge provinciale n. 10/93 (cd. regolamento interno). Nelle more della definizione dell'atto aziendale si fa riferimento al regolamento interno e ai provvedimenti adottati dall'Azienda rispettivamente per gli incarichi dirigenziali di struttura complessa e di struttura semplice. Resta ferma l'applicazione della normativa provinciale che recepisce i principi del d.lgs. n. 502 del 1992 e del "d.lgs. n. 165 del 2001".
7. Per quanto riguarda i comparti di contrattazione collettiva il Servizio Sanitario Provinciale trova collocazione in quanto previsto dal D.P.G.P. n. 15-14/Leg. di data 27 ottobre 1999 per la definizione dei comparti di contrattazione.
8. L'eventuale riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "Direttore" mentre quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all'art. 70, lett. b), "responsabile", c) "dirigente", e d) "dirigente" ai sensi del d.lgs. n. 254 del 28 luglio 2000.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica. Contestualmente, e in via eccezionale per il ritardo con cui si perviene alla stipulazione del presente contratto, con la sottoscrizione del presente accordo sono approvati anche i contenuti di natura economica relativi al secondo biennio contrattuale 1 gennaio 2000 - 31 dicembre 2001. Per la determinazione della parte economica da corrispondere nel secondo biennio si è preso a riferimento nel negoziato anche la comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio secondo quanto previsto dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione, che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 60 della legge provinciale 7 del 1997 è comunicata da parte dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (indicata con A.P.R.A.N. o Agenzia) all'Azienda che dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei successivi 30 giorni dalla data di comunicazione.

3. 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.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

METODOLOGIE DI RELAZIONI

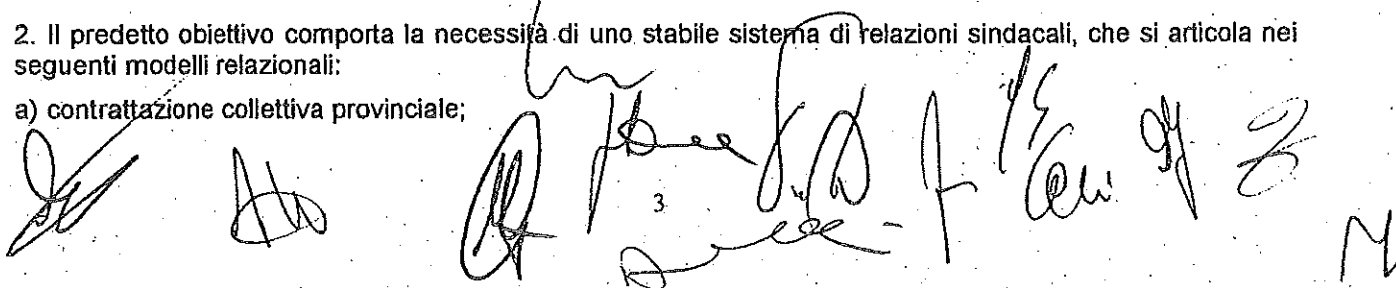
ART. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità dell'Azienda e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

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) contrattazione decentrata, che si svolge in Azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;

d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 4

Livelli di contrattazione

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;

- criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;

- verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 5 del presente contratto;

b) criteri generali per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;

c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;

d) criteri generali per la gestione 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 economie di gestione o 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.

s) 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 comma 2. E' fatta salva la contrattazione aziendale per il 2002 secondo le consuetudini contrattuali precedenti.

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. 98 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. 99 del presente accordo;

2) l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449/1997;

3) la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 96 e 98;

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 70, 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. 96, 97 e 98 ed al loro interno, 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. 7 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 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.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 10, sulle materie dalla lettera C alla lettera F, 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 articoli 96, 97 e 98 e non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto collettivo provinciale; esso si svolge esclusivamente sulle materie stabilite dal comma 3 del presente articolo. Le clausole difformi sono inefficaci e non possono essere applicate.

ART. 5

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

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, richiedono 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. 9, 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.R.A.N. il contratto decentrato, entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

ART. 6

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

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. 9, 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.

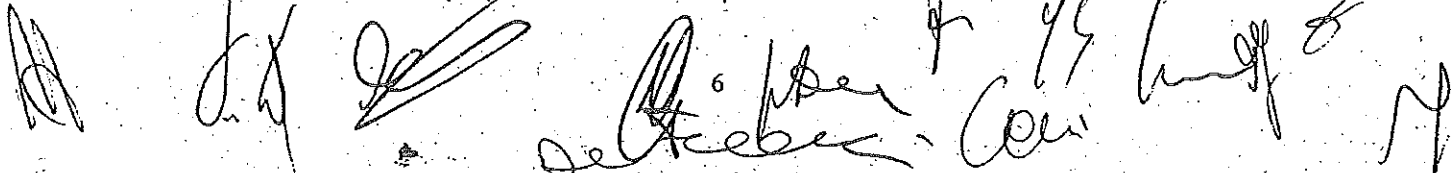
Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione,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

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni dell'Azienda e senza oneri aggiuntivi per la 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 e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, 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.R.A.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.

Art. 7

Comitato per le pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Azienda nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolge i seguenti compiti:

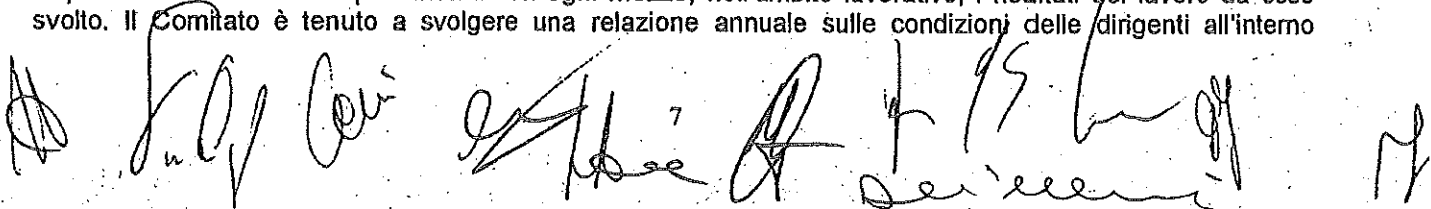
- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 2, punto D);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le 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.

CAPO II

I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITÀ DELLE PREROGATIVE

ART. 8

Soggetti sindacali

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. Per effetto del comma 1, il complessivo monte dei permessi sindacali fruibile, pari ad 90 minuti per dirigente stabilito dall'art. 8, comma 1 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, compete con le modalità stabilite dall'art. 10 del medesimo accordo solo ai sottoindicati dirigenti sindacali:

- componenti delle RSA costituite dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/970;

- componenti delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;

3. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statuari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui al comma 2 competono i soli permessi di cui all'art. 11 del citato CCNQ del 7 agosto 1998.

4. In attesa degli accordi del comma 1, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto esclusivamente al fine della ripartizione del contingente dei permessi aziendali sarà accertata in ciascuna sede aziendale sulla base del solo dato associativo espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato al 31 dicembre. La prima rilevazione avviene al 31 dicembre 2001 in relazione al biennio del CCPL 2002-2003 e verrà ripetuta ogni due anni a valere per il biennio.

t)

5. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni e modificazioni.

ART. 9

Composizione delle delegazioni

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. Sono considerate rappresentative le OO.SS. o le federazioni, costituite prima della rilevazione delle deleghe, a cui risultino iscritti almeno il 5% del totale dei dirigenti che hanno rilasciato la propria delega alle OO.SS. con riferimento all'area di contrattazione ovvero, qualora costituite, quelle che abbiano riportato almeno il 5% dei voti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie. Le prerogative sindacali sono fruite esclusivamente dall'organizzazione firmataria del CCPL. Nel caso di sigle federate le prerogative sindacali spettano alla federazione unitariamente intesa.

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 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. 8, 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.R.A.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.

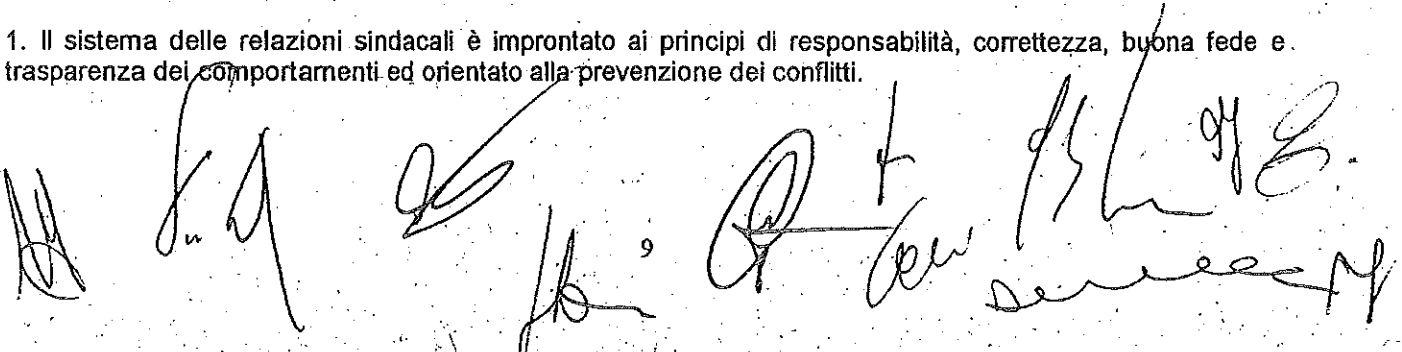
CAPO III

TUTELE SINDACALI DEL RAPPOTO

ART. 10

Clausole di raffreddamento

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.

ART. 11

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta allo scopo di definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 60 della legge provinciale n. 7 del 1997 sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

Art. 12

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Per le controversie individuali di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 165/2001 il tentativo obbligatorio di conciliazione ha luogo davanti al collegio arbitrale.

Art. 13

Collegio arbitrale

1. Le parti si impegnano a siglare, non oltre tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il contratto collettivo provinciale quadro riguardante le questioni inerenti l'arbitrato e la conciliazione.

CAPO IV DIRITTI SINDACALI

Art. 14

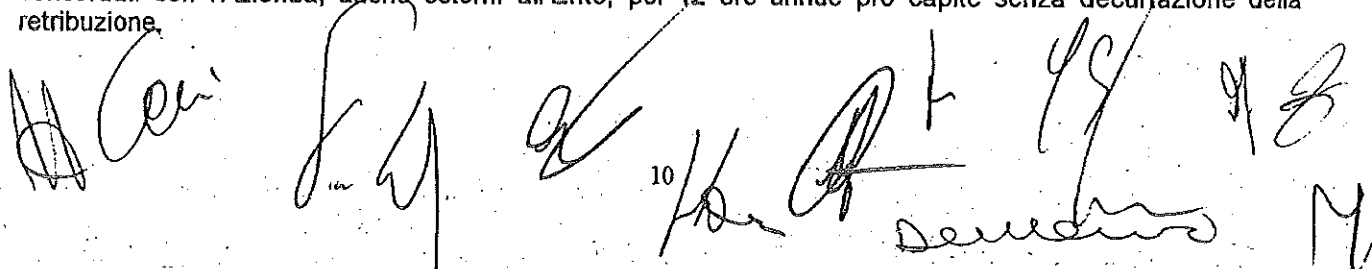
Diritti di associazione e di attività sindacali

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

Art. 15

Diritto di assemblea

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 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.

Art. 16 **Diritto di affissione**

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.

Art. 17 **Locali**

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.

Art. 18 **Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro**

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

- a) le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Con apposito accordo 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;
- b) le rappresentanze sindacali firmatarie del CCPL.

Art. 19 **Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1, dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

- a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale; stipulato il 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:
 - dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
 - componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli del precedente alinea.

2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

Art. 20 Contributi sindacali

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.

5. 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..

6. In sede di prima applicazione l'opzione potrà essere esercitata entro 30 giorni dalla richiesta notificata dall'Azienda ai dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto intrattengono una pluralità di deleghe.

Art. 21 Astensione dal lavoro

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 1/26 di tutte le competenze fisse e continuative percepite mensilmente.

3. L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33 nel caso di orario lavorativo su cinque giornate settimanali e per 7,6 nel caso di orario lavorativo su sei giornate settimanali.

Art. 22 Rinvio disciplina dirigenti sindacali, permessi, distacchi, R.S.U.

1. Con successivo accordo quadro verranno ridisciplinate le disposizioni relative a dirigenti sindacali, ai permessi e distacchi sindacali nonché alle R.S.U..

2. Fino alla stipulazione del suddetto accordo, per quanto non sia previsto dal presente contratto, continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '12' below it, and several other initials and signatures on the right.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

Il contratto individuale di lavoro

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.
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);
 - 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. 70, 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:
 - f) - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 78, lett. A);
 - g) - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 78, lett. B), ove spettanti;
 - h) f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
 - i) g) periodo di prova ove previsto;
 - j) h) sede di destinazione.
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 stipulati dopo il 31.12.1998 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.39, 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. Nell'ipotesi in cui l'azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia

stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 26.

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.

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. 71.

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.

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

ART. 24 Periodo di prova

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. 42, comma 1.

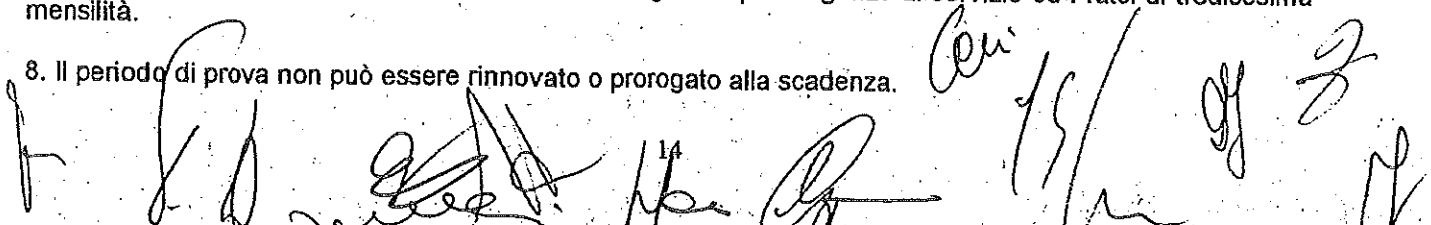
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.

5. Decorso 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. 39 comma 6."

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

ART. 25 Assunzioni a tempo determinato

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 38 per le sostituzioni, in applicazione della L. n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni l'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di Dirigenti a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) in sostituzione di Dirigenti assenti, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;
- b) in sostituzione di Dirigenti assenti per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di congedo di maternità sia in quella di congedo parentale previsti dal T.U. 151/2001 e successive modifiche;
- c) per la temporanea copertura di posti vacanti di Dirigente per un periodo massimo di otto mesi rinnovabile per un periodo comunque non eccedente gli otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso.

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

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nome del Dirigente sostituito.

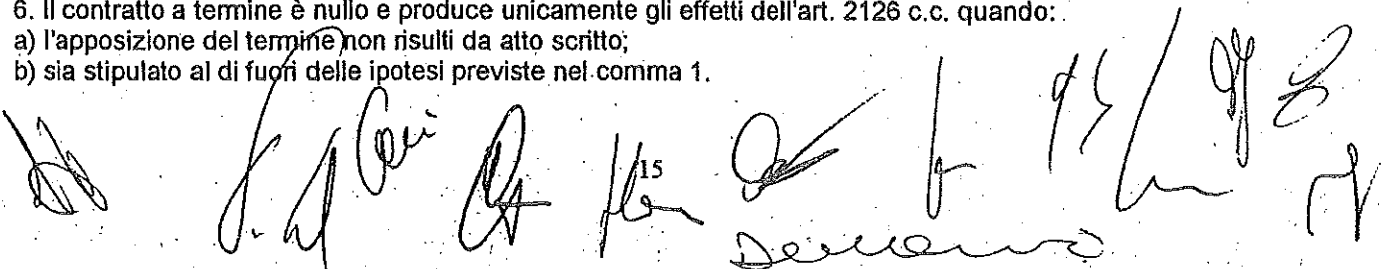
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del Dirigente sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto 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;
- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 40, 41 e 42, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 41, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 41;
- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 40, 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. 98 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'L. Gai'. In the center, there is a signature that looks like 'F. Gai' with a date '15' written next to it. To the right of this, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'D. Gai' and another that looks like 'F. Gai'. The signatures are written in a cursive style.

7. Ai sensi dell'art. 2 della L. n. 230/1962, il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del Dirigente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempreché il Dirigente assente sia lo stesso.

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 quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

11. I documenti di cui all'art. 23, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 23.

12. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione per l'assunzione dei direttori (ex Dirigenti di II livello) del ruolo sanitario.

CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 26

Caratteristiche del rapporto di lavoro

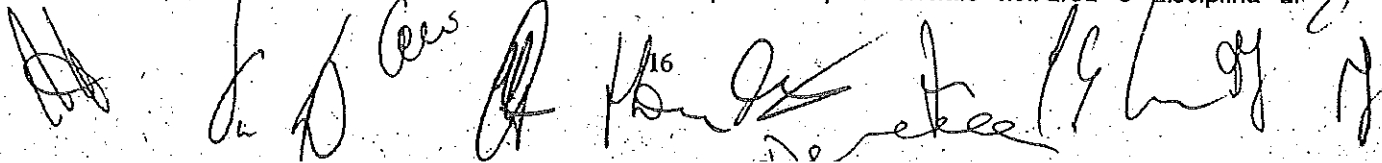
1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti assunti a tempo indeterminato o determinato dopo il 31.12.1998 è esclusivo. La norma, eccetto i casi di mobilità di cui all'art. 54 i quali non dando luogo a novazione del rapporto di lavoro ne mantengono le caratteristiche in atto al momento del trasferimento, si applica anche in tutte le ipotesi in cui successivamente a tale data venga stipulato un nuovo contratto individuale con dirigenti già in servizio al 31 dicembre 1998 ovvero venga modificato uno degli aspetti del rapporto di lavoro con particolare riguardo al conferimento degli incarichi di direzione di struttura.

2. Il rapporto di lavoro è esclusivo anche nei confronti di tutti i dirigenti che abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria.

3. I dirigenti già in servizio alla data del 31.12.1998 che abbiano optato per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria possono passare, a domanda, al rapporto di lavoro esclusivo. A tal fine, entro il 30° giorno successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto, i dirigenti interessati sono tenuti a comunicare all'azienda l'opzione in ordine al rapporto esclusivo. La mancata comunicazione esplicita entro il predetto termine vale come assenso per il rapporto esclusivo.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro esclusivo non può chiedere il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo. La revoca dell'opzione all'esercizio della libera professione extramuraria può essere invece esercitata entro il 31 dicembre di ogni anno, con le modalità previste dall'art. 92 e produce effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo. Per il personale che ha esercitato l'opzione per il rapporto esclusivo in data successiva al 4 settembre 2000 ed entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, gli effetti del nuovo rapporto decorrono dal primo giorno del mese successivo dalla data di opzione, che si intende essere quella in cui la stessa perviene all'Azienda.

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



appartenenza.

6. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del comma 3 che abbiano mantenuto l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria comporta 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 équipes 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.

ART. 27

Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. b), c) e d) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, 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. 99, 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. 99, comma 6, citato. 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. L'assegnazione degli obiettivi non potrà quindi prevedere prestazioni, ove e se necessario, eccedenti le 200 ore, a far data dall'1 ottobre 2002, l'orario contrattuale dei dirigenti medici e veterinari.

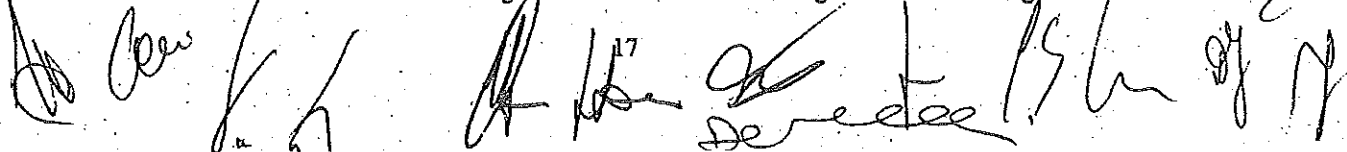
2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure di cui al comma 7 dell'art. 99.

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, 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. 40, 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.

5. 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. 29. 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 ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore; nei servizi di anestesia e rianimazione, di terapia intensiva nonché di pronto soccorso è prevista la turnazione sulle 24 ore.

6. 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. 30, fatte salve eventuali altre necessità da individuare in sede aziendale, con le procedure indicate negli artt. 6 e 30, comma 1, del presente contratto.

7. 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.

8. 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 articoli 29 e 30. Per i dirigenti veterinari la presente clausola riguarda i servizi di pronta disponibilità.

ART 28

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile il relativo orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti, all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 99, comma 4, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

ART. 29

Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, le emergenze dei servizi assistenziali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, 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 divisionale, interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

2. La guardia medica è considerata come normale orario di lavoro. Per riconosciute esigenze organizzative può essere assicurata anche con ricorso ad attività aggiuntiva rispetto all'orario contrattuale, compensata con il fondo previsto dall'art. 98 secondo criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

3. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai responsabili e dirigenti (ex I livello).

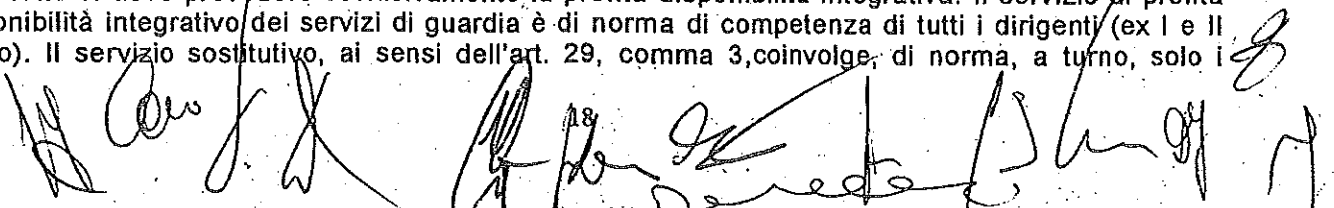
ART. 30

Pronta disponibilità

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. 6 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 in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure dell'art. 6, 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 ai soli periodi notturni 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). Il servizio sostitutivo, ai sensi dell'art. 29, comma 3, 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 servizio 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 pronte disponibilità nel mese, escluse le emergenze. Qualora detto limite venga superato, in sede di contrattazione decentrata vengono definite modalità per idonea remunerazione entro il limite massimo di Lire 150.000/Euro 77,47 per turno aggiuntivo. Va richiesto il preventivo benessere del dirigente medico o veterinario nel caso in cui vengano richieste più di 15 reperibilità mensili. L'Azienda entro l'1 gennaio 2003 è tenuta a rimuovere le situazioni che richiedano l'effettuazione di più di 10 reperibilità mensili. L'Azienda utilizza le risorse derivanti dalla RIA per sostenere gli ulteriori oneri non coperti con le disponibilità del fondo di cui all'art. 98, comma 4, secondo periodo.

5. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque non possono essere inferiori a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata come recupero orario.

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. Ai compensi di cui al presente articolo, eccetto il caso di cui al comma 4, si provvede con il fondo dell'art. 97.

CAPO IV

RAPPORTO DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

ART. 31

Accesso al regime ad impegno ridotto

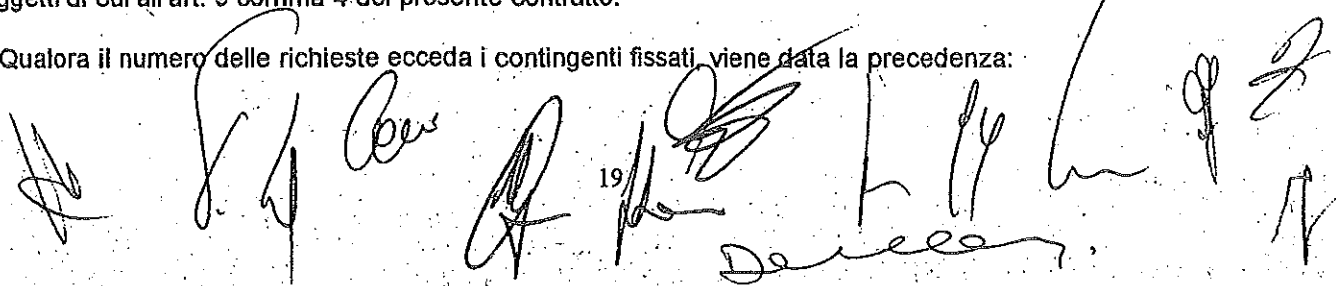
1. Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali il dirigente dell'area medico-veterinaria a tempo indeterminato e anche a tempo determinato, purché con contratto di durata non inferiore a tre anni, e in ogni caso con rapporto di lavoro esclusivo può chiedere l'accesso 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 ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 3% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, 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. 9 comma 4 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. In prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei trenta giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente contratto.

ART. 32

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

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. 27, 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 contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 33, 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. 31, 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. 31, 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, ai sensi dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996, 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 direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di struttura.

ART. 33

Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

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. 27, 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to read "Derecer" and various other initials and marks.]

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 di cui all'art.1, comma 2, lett. e), del D.lgs. n.61/2000, 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 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. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 97.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda - previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del 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 e l'indennità di rischio radiologico ove spettante, 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 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, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari a L. 7.940.000/E. 4.100,67, corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella allegata n. 1.

8. La contrattazione integrativa, 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.

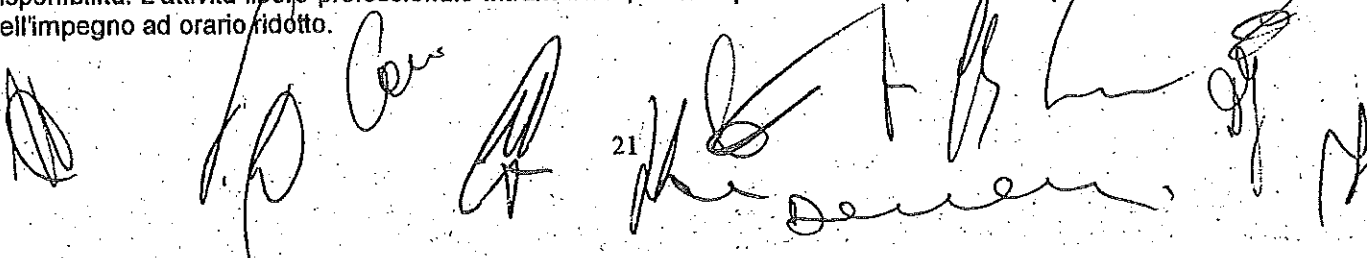
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

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 T.U. 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.

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.

21



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.

16. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 60.

ART. 34

Norma transitoria per i dirigenti ad impegno ridotto

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano ai dirigenti ai quali l'Azienda abbia già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi familiari o sociali riferiti ai casi rientranti tra quelli previsti dal presente contratto. A tale scopo i dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.

2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1 - deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.

3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.

4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 31, comma 4.

5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero-professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 88 e seguenti del presente contratto.

CAPO V

ASPETTI PARTICOLARI DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 35

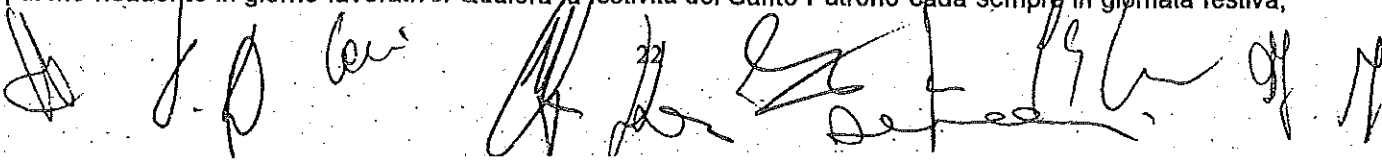
Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, 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.

2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - 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 R.S.U. 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. 40 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 12. Esse sono fruite, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'Azienda; 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.

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

12. 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 o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'Azienda di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 60.

13. 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.

14. 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 continuamente a rischio da radiazioni ionizzanti, le ferie spettanti sono incrementate di ulteriori 15 giorni annui, da usufruirsi in unica soluzione.

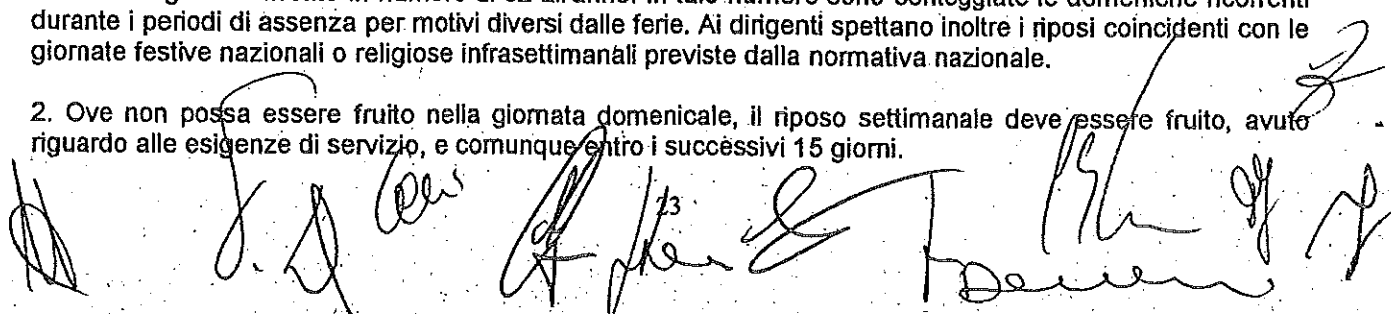
15. Al personale medico operante nel servizio di anestesia e rianimazione, sottoposto professionalmente e continuamente ad esalazioni di gas anestetico, le ferie spettanti sono incrementate di ulteriori 8 giorni annui, da usufruirsi in unica soluzione.

ART. 36

Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'Azienda e all'orario di lavoro di cui agli artt. 27 e 28, 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 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 2 comma.
6. L'attività prestata nel giorno festivo infrasettimanale dà titolo a equivalente riposo compensativo.

Art. 37
Mensa

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 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 non è comunque monetizzabile.
5. Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere 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.

CAPO VI

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

ART. 38

Sostituzioni

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 ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo, indicato all'inizio 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;
 - b) valutazione comparata del curriculum dei 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date "24/"]

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, 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. 74.

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 L. 1.036.000/E. 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di L. 518.000/E. 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 96 o di quello dell'art. 98 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.

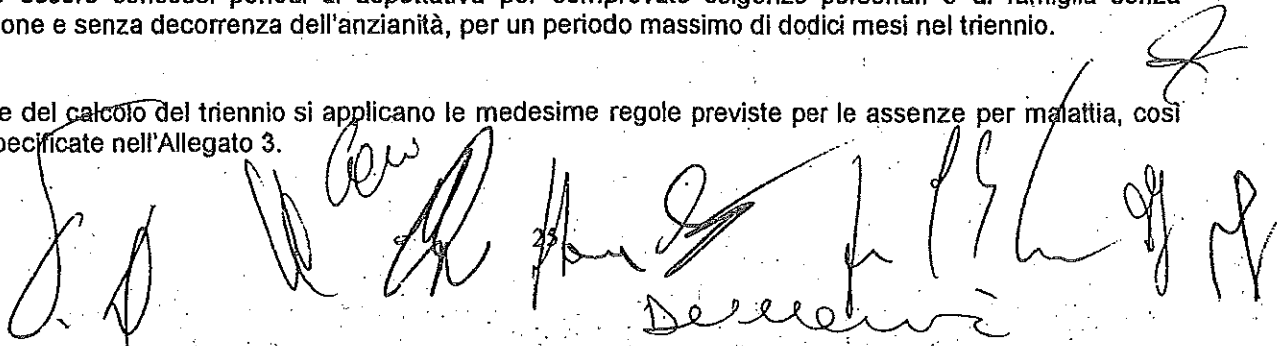
9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCPL. Ai fini economici, a partire dalla data di applicazione dell'accordo preliminare del 18.09.2000 è disapplicato l'art. 121 del DPR. 384/1990. Dalla stessa data, l'Azienda 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. 9, comma 4.

ART. 39

Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che né faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi 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. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia, così come specificate nell'Allegato 3.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. They are spread across the width of the page, below the main text of Article 39.

3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 41 e 42 del presente accordo.

4. 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.

5. 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 4.

6. L'aspettativa è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente assunto presso la stessa o altra azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del d.lgs. n. 502/1992.

7. In deroga a quanto previsto dai commi 1 e 6, al dirigente già a tempo indeterminato, assunto presso la stessa o altra azienda ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine anche nell'ipotesi di cui all'art. 38, commi 4 e 5.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

ART. 40 **Assenze retribuite**

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;

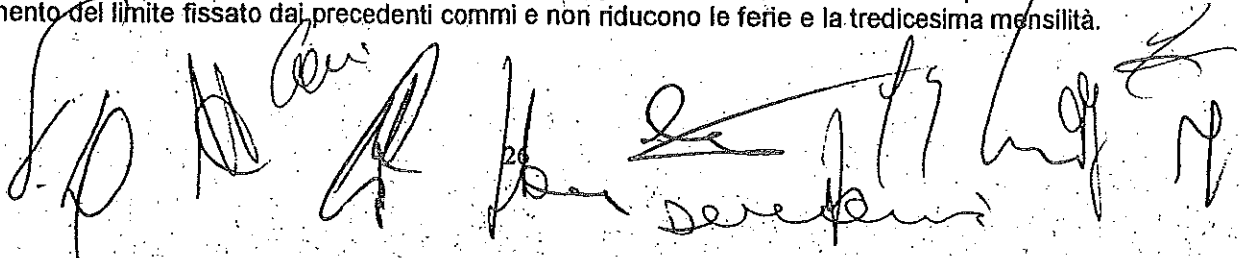
– particolari gravi motivi personali e familiari documentati: 3 giorni all'anno.

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

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.

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. Tale assenza retribuita non è concessa nell'ipotesi in cui il dirigente sia chiamato per motivi da ricondurre ad interesse privato.

7. 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.

8. 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.

ART. 41 Assenze per malattia

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 né 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 Karnofsky) 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 7, 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. 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.

5. 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.

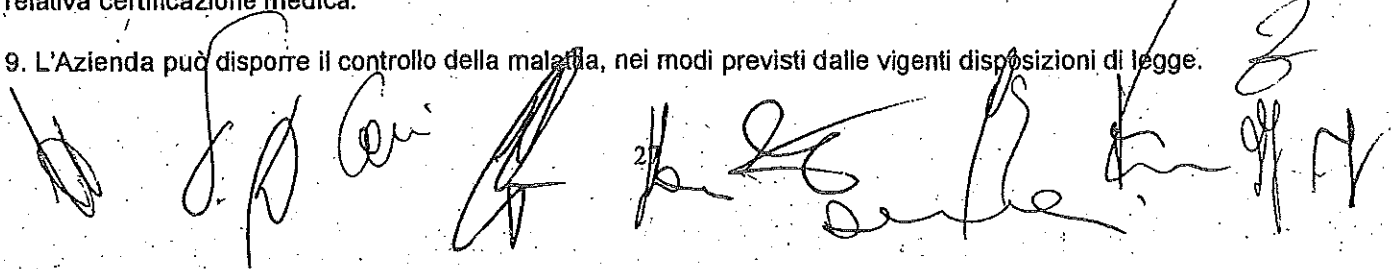
6. Restano ferme le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

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

- a) intera retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2, 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.

8. L'assenza per malattia deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda, alla quale va inviata la relativa certificazione medica.

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



10. Il dirigente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

11. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne 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 7, 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.

12. Le disposizioni contenute al comma 7, lettera a) del presente articolo si applicano a partire dalla data di stipulazione del presente contratto alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso il nuovo trattamento economico fissato per il periodo di assenza per malattia compreso tra il 10° e 12° mese spetta esclusivamente a partire dalla data di stipulazione del contratto e per il periodo in cui secondo la precedente normativa sarebbe stata corrisposta una retribuzione pari al 90%.

ART. 42

Infortunì sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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 alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 41, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 41, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 41. 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.

Art. 43

Infermità dipendente da causa di servizio

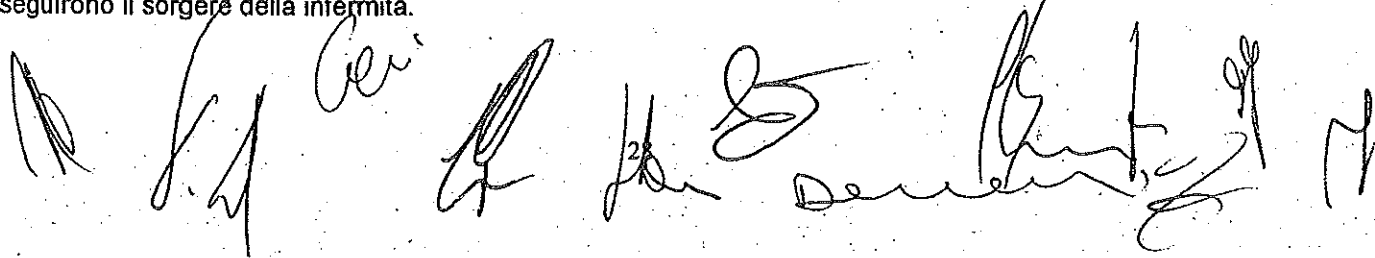
1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'articolo 44, comma 3, del presente contratto il dirigente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in 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.

2. La disposizione di cui al comma precedente 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.

Art. 44 Spese di cura

1. Il lavoratore o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dall'articolo 43, comma 1, possono chiedere che siano poste a carico dell'Azienda le spese di cura o di protesi.

2. Il rimborso delle spese di cura o di protesi effettivamente sostenute, che non siano a carico dell'Azienda, di altri enti pubblici o privati, viene effettuato dall'Azienda previa presentazione dei documenti giustificativi.

3. La documentazione per ottenere il rimborso delle spese deve essere presentata dal dirigente o, in caso di morte, dai suoi eredi entro 30 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o, limitatamente alle spese sostenute posteriormente a tale data di comunicazione, entro 30 giorni dall'effettuazione delle stesse, salvo comprovato impedimento. Tale documentazione dovrà indicare anche le eventuali quote di concorso delle spese a carico di altri enti. Per il rimborso delle spese di cura effettuate regolarmente e frequentemente l'Azienda può concordare con il dirigente la presentazione mensile o annuale della domanda di rimborso e dei giustificativi di spesa.

4. Al dirigente possono essere concesse dall'Azienda delle anticipazioni sulle spese di cura, di ricovero o per protesi nella misura massima dell'80% delle spese previste, secondo le modalità di cui ai commi precedenti.

5. Non sono rimborsabili le spese sostenute dai dipendenti per visite mediche specialistiche e per accertamenti diagnostici, se non nei confronti di dipendenti affetti da stati morbosì particolarmente gravi o complessi.

6. In caso di effettuazione di cure balneo-termali, idropiniche, salsiodiche e altre complementari, dedotta la quota eventualmente a carico dell'Azienda o di altri enti pubblici, saranno rimborsate al dirigente le spese sostenute fino ad un importo giornaliero non superiore alla misura dell'indennità di trasferta prevista per le missioni di servizio. La durata massima delle cure anzidette è stabilita in giorni dodici per ciclo. Per ottenere i rimborsi il dirigente dovrà presentare:

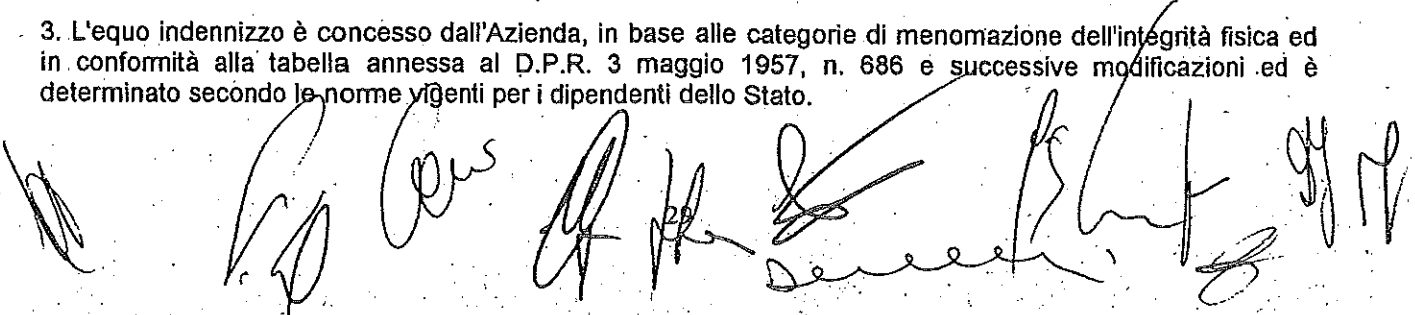
- a) le fatture originali relative alle spese di soggiorno debitamente quietanzate;
- b) il certificato dello stabilimento di cura comprovante le cure effettuate e l'entità della relativa spesa.

Art. 45 Equo indennizzo

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'articolo 40, comma 6, 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.

Art. 46

Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli articoli 41 e 42, 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. 41, comma 3.

5. Anche al dirigente è riconosciuta la facoltà di promuovere l'accertamento della propria idoneità fisica da parte delle strutture 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.

ART. 47

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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.

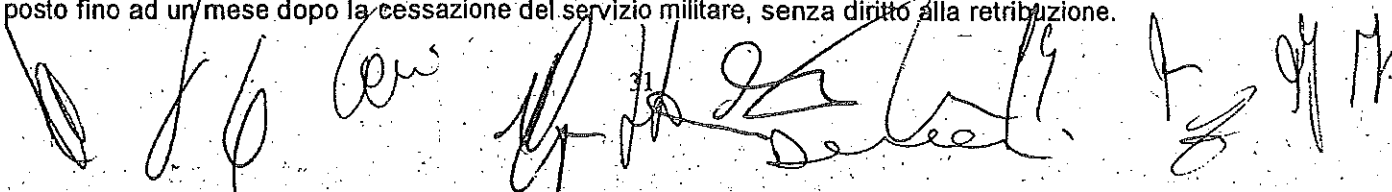
4. Per i direttori appartenenti all'ex II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 77, comma 4, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.

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. 58.

ART. 48

Servizio militare

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. 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.

ART. 49

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18.1.92 n. 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, con atto scritto e motivato può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva per fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, che siano di tale gravità da risultare incompatibili con la presenza in servizio, ai sensi dell'art. 60, comma 2.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4 e gli assegni per il nucleo familiare.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, è conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio. Il dirigente cui sia stato applicato l'art. 60, è reintegrato con diritto al trattamento economico cui avrebbe avuto titolo se fosse rimasto in servizio con esclusione della retribuzione di risultato.

Art. 50

Tutela della maternità

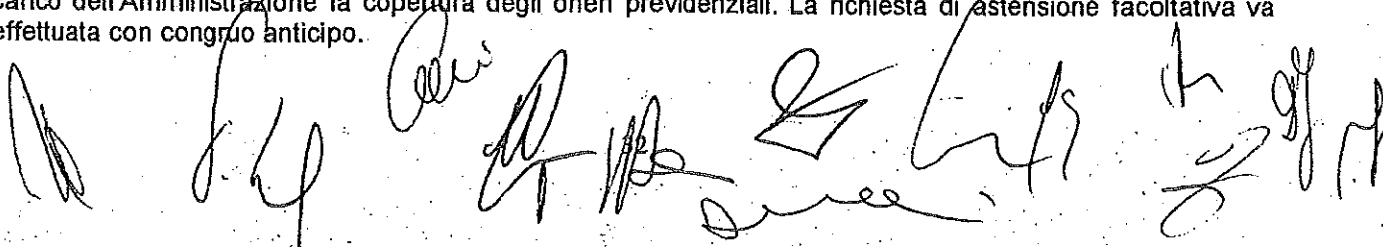
1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni del T.U. 151/2001, con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Alle lavoratrici dirigenti in congedo di maternità, ai sensi degli articoli 17 e 18 del T.U. n. 151/2001, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

3. In caso di parto prematuro il secondo periodo di astensione obbligatoria decorre dalla data presunta del parto, fermo restando il godimento dei cinque mesi di congedo di maternità.

4. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui agli articoli 39 e 40 del T.U. n. 151/2001 sono raddoppiati.

5. Il congedo parentale previsto dal T.U. n. 151/2001, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, 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 astensione facoltativa va effettuata con congruo anticipo.



6. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, nei casi previsti dal T.U. n. 151/2001, la madre, o, in alternativa, il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di congedo 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 complessivi non retribuiti per i genitori, 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.

7. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'articolo 40. 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 T.U. 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 di cui all'articolo 17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

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

a) il congedo di maternità, quale regolata dall'articolo 26, comma 1, del T.U. 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 T.U. 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 articoli 32 e 33 del T.U. n. 151/2001, così come integrato dal presente articolo, ed la relativa retribuzione, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Art. 51

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 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.

Art. 52

Cumulo di aspettative

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.

2. L'ente, 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'Amministrazione, 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'

ART. 53

Mobilità all'interno dell'Azienda

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 a non oltre 10 Km dalla località sede di assegnazione. Detta utilizzazione, che non è soggetta alle procedure previste dalle lettere A) e B) del comma 3 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 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;

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;

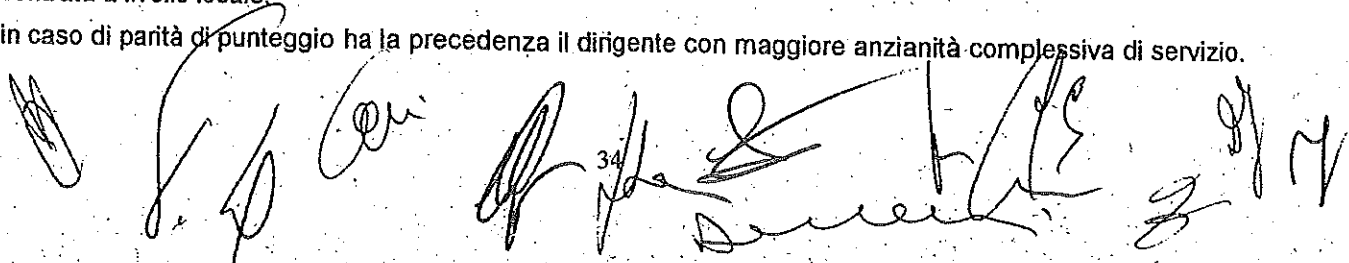
B) Mobilità ordinaria nell'ambito dell'Azienda:

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in dark ink. There are approximately seven distinct marks, including what appears to be a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials or shorter signatures on the right. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

4. L'Azienda per 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.

5. Nei confronti dei direttori (ex II livello) la mobilità ordinaria può essere effettuata esclusivamente a domanda degli interessati.

6. I provvedimenti di mobilità ordinaria interna, a domanda o d'ufficio, predisposti secondo le procedure indicate nella lettera B) del comma 3 e nel comma 4, sono adottati dal Direttore generale dell'Azienda o suo delegato.

ART. 54

Mobilità volontaria

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 i cui all'art. 70, 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. 71, 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. 70, 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. 72, comma 1.

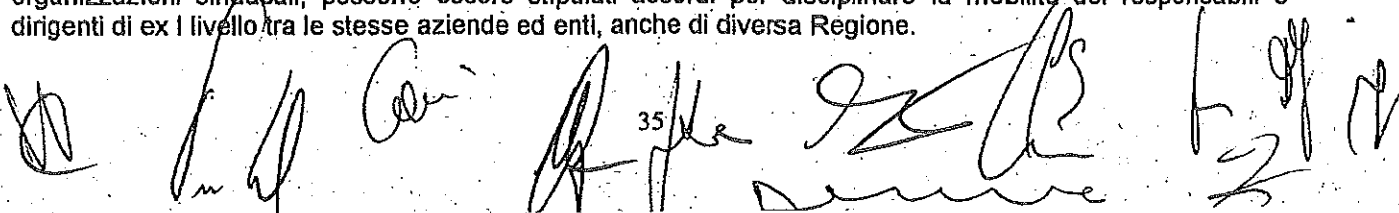
5. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dirigenti da e verso le aziende e gli enti del comparto sanità, purché le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta.

ART. 55

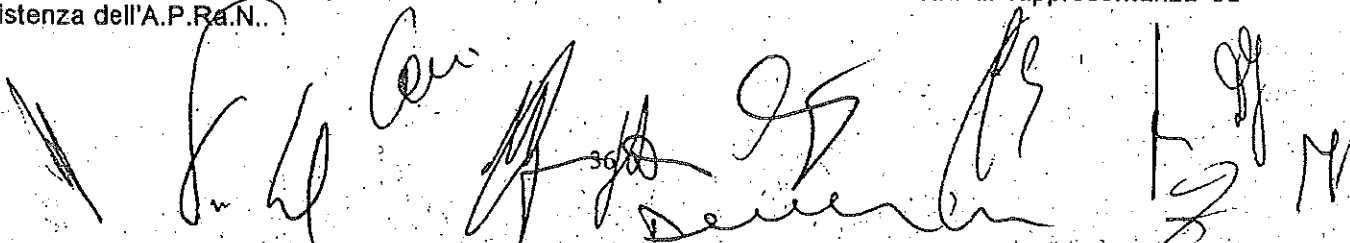
Accordi di mobilità

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. 70 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai direttori (ex II livello) con riguardo agli incarichi dell'art. 72. 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:
- k) -per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - l) -dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
 - m)
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. 9, comma 4, 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 possiede 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. 70 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. 56, 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.

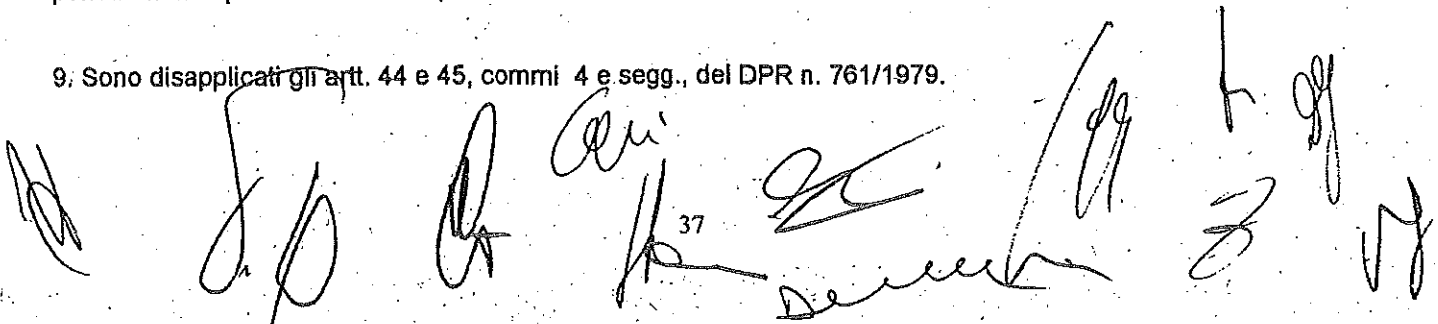


ART. 56
Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 55, 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. 54, 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. 60, 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. 55 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. 55.

ART. 57
Comando

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

ART. 58

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

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. 39, 41, 42, 46, 47 e 48 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.

ART. 59

Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 58, 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. 62.

ART. 60

Recesso dell'Azienda

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. 75, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 77 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.

ART. 61 **Nullità del recesso**

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:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 41 e 42.

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.

ART. 62 **Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corrisponsione 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 allegata n. 4.

ART. 63

Risoluzione consensuale

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. 6, 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 24 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.

ART. 64

Comitato dei Garanti

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto le parti si impegnano a definire, nell'ambito dell'accordo previsto dall'art. 13, le disposizioni necessarie per l'operatività degli organismi di garanzia.

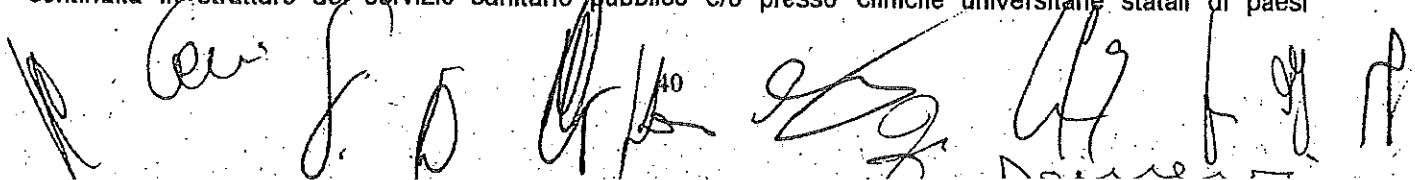
CAPO IX

ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

ART. 65

Riconoscimento dei servizi prestati nei paesi dell'Unione Europea

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	L. 18.071.000/E. 9.332,89	L. 13.553.000/E. 6.999,54
IND. MEDICO SPECIALISTICA	L. 1.650.000/E. 852,15	L. 1.238.000/E. 639,37
IND. DI TEMPO PIENO	L. 13.300.000/E. 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'articolo 78, 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. La corresponsione della nuova retribuzione individuale di anzianità come sopra rideterminata decorre dal 1° gennaio 1998.

ART. 66

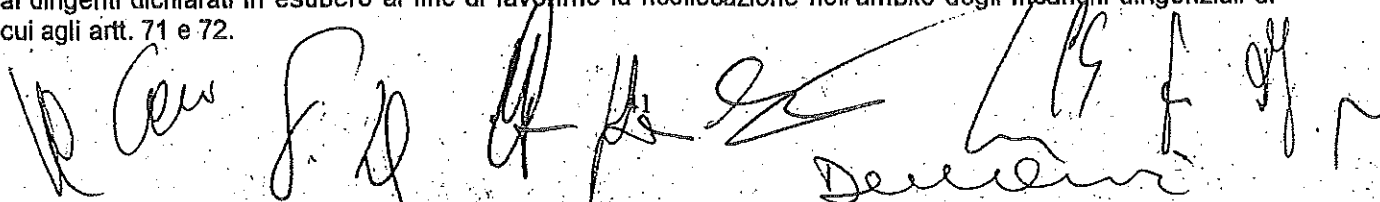
Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

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.

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. 97, secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata.

3. 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.

4. 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 favorire la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 71 e 72.



5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 27 ed alle assenze retribuite dell'art. 40 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.

6. 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.

7. Le attività di cui al comma 6, previa apposita selezione secondo l'ordinamento dell'Azienda e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti dell'Azienda in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

8. 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.

ART. 67

Coperture assicurative

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. 68, 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.

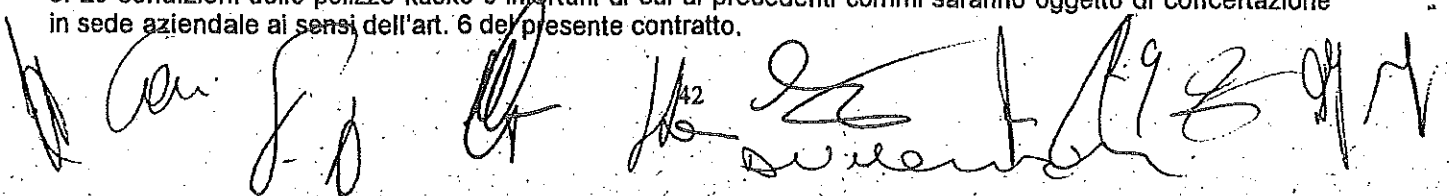
2. L'Azienda provvede, con le risorse del Fondo sanitario provinciale, alla copertura assicurativa di cui al presente articolo con oneri a proprio carico e, per la copertura di ulteriori rischi, ponendo a carico dei dirigenti assicurati la relativa spesa che verrà trattenuta sulle competenze stipendiali mensili mediante una quota media di Lire 50.000 mensili, che potrà essere aumentata a seguito di una valutazione concertata dei massimali e dei rischi coperti.

3. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei 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.

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

5. 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.

6. Le condizioni delle polizze kasko e infortuni di cui ai precedenti commi saranno oggetto di concertazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 6 del presente contratto.



7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste 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.

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

ART. 68

Patrocinio legale

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. 67, 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.

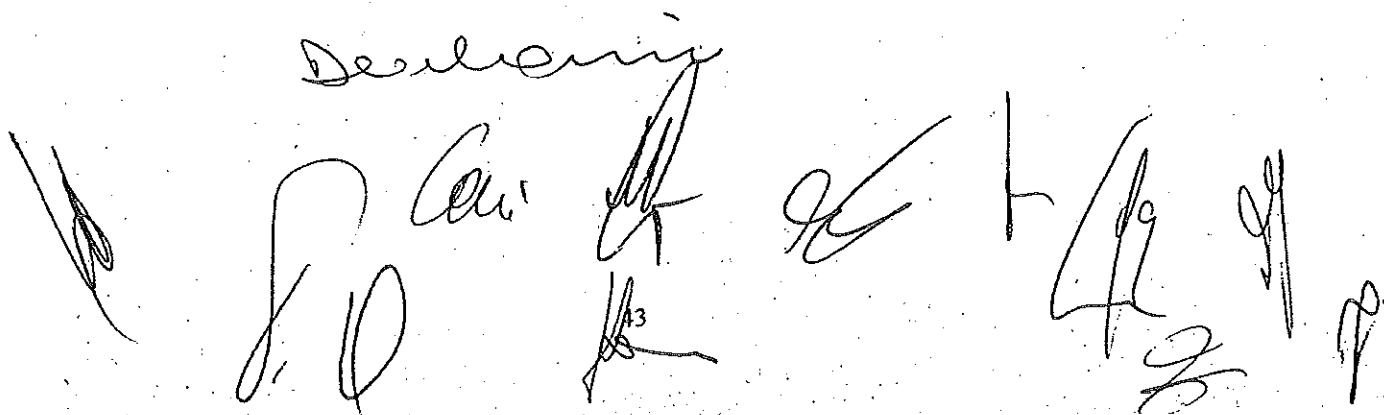
4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano anche, per analogia, alla nomina di consulenti tecnici o periti di parte, di cui l'Azienda si assumerà le relative spese limitatamente ad uno per ogni consulente o perito d'ufficio designato dal Giudice o dal Procuratore della Repubblica.

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.

Dei...

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then a signature that appears to be 'Cav', and several other initials and signatures, including one that looks like '43' and another that is a simple 'Z'.

TITOLO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

CAPO I

INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 69

Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione del trattamento di posizione

1. L'Azienda, in relazione alle articolazioni aziendali individuate dalla L.P. n. 10/93 e dal regolamento di organizzazione e di funzionamento, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del n.lgs. n. 165 del 2001.

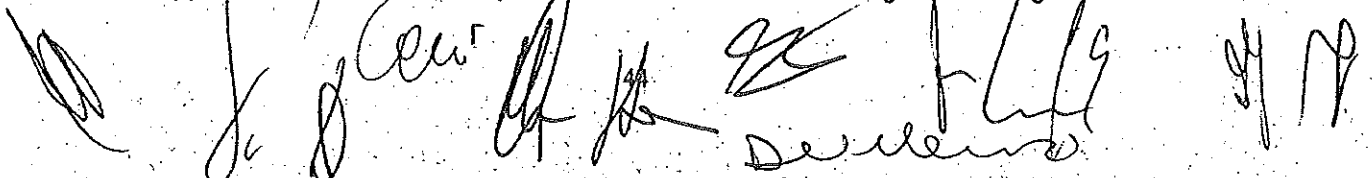
2. L'individuazione viene effettuata nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 71 e 72 e sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che l'Azienda può integrare con riferimento alla sua specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle leggi provinciali di cui al comma 1:

- 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. 71 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, previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 4, 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, 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. 6, 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. 96.

6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che l'Azienda realizzi le seguenti innovazioni, qualora non in contrasto con direttive o normative provinciali:

- a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs. 165/2001;
- b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del d.lgs. n. 229/1999;
- c) l'applicazione del d.lgs. n. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del decreto stesso.

Screen

[Handwritten signatures and initials]

ART. 70

Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti:

- a) 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.

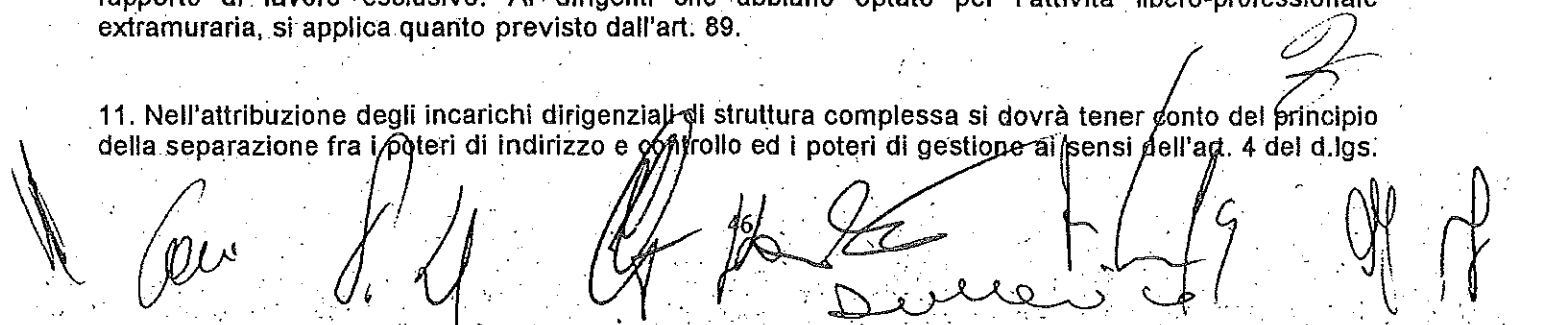
7. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali - quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura 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.

11. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa si dovrà tener conto del principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 4 del d.lgs.



n. 165/2001. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs. n. 165/2001, richiamato dall'art. 99 del presente contratto.

ART. 71

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Criteri e procedure

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. 70, 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. 75, 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. 70, comma 6.

5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima del 6 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma restando la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 23, comma 11.

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. 75;
- 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. 75;
- 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 - elezionati 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. 9, 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.

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 dall'art. 77 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

ART. 72

Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR n. 484/1997.

2. 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. 99, comma 4, del presente contratto.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 74. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 71, comma 9, ultimo periodo.

4. 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. 9, comma 5. I criteri per il rinnovo previsti dall'art. 71, 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.

5. 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 nell'art. 77.

6. Gli incarichi interni di direttore di dipartimento sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992.

ART. 73

Norma transitoria

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.

Direttore

[Handwritten signatures and initials]

CAPO II
VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

ART. 74

Verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del d.lgs. n. 502/1992 sono:

- a) il Collegio tecnico, composto, per tutti i dirigenti, in analogia a quanto previsto dall'art. 15 ter, comma 2, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e ss.mm., con la precisazione che per i dirigenti di struttura complessa i componenti devono essere nominati con specifico riferimento alla disciplina di appartenenza del valutato, mentre, per gli altri dirigenti, il componente individuato dal Direttore generale può essere designato con riferimento all'area di appartenenza della disciplina;
- b) il nucleo di valutazione cui fa parte anche un componente designato annualmente e congiuntamente da almeno la maggioranza delle OO.SS. che hanno sottoscritto il CCPL. Qualora la designazione non intervenga entro 20 giorni dalla richiesta, si prescinde dalla stessa.

2. L'organismo di cui al comma 1, lettera a), procede alla verifica:

- a) delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito, con cadenza triennale;
- b) dei dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico loro conferito;
- c) dei dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio.

3. L'organismo di cui al comma 1, lettera b) procede alla verifica annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice ove sia affidata la gestione di risorse;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti, compresi quelli della lettera a), in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. L'Azienda, con gli atti previsti dal rispettivo ordinamento autonomamente assunto in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 286/1999, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività 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 si articolano, con particolare riguardo ai soggetti che, in prima istanza, sono deputati alla valutazione dei dirigenti al fine di fornire agli organismi di cui al comma 1. gli elementi necessari alla verifica loro demandata.

5. L'organismo di cui al comma 1, lettera b), opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'Azienda, dell'art. 10, comma 4, del d.lgs. n. 286/1999.

6. In prima applicazione il triennio per le verifiche di cui al comma 2, lett.a), decorre dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n.229/1999 (1 agosto 1999) o dalla data di assunzione; se successiva, fanno eccezione gli incarichi quinquennali di dirigente di struttura complessa per i quali le verifiche devono essere attuate prima del decorso del citato triennio, qualora l'incarico scada in momento anteriore. Il triennio per le successive verifiche del dirigente scatta dopo l'effettuazione dell'ultima.

50

ART. 75

La valutazione dei dirigenti

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 rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

2. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione dell'Azienda per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

3. 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 all'art. 74, comma 4. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 9, comma 5.

4. Le procedure di valutazione del comma 3 devono essere improntate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri e dei risultati;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio;
- 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.

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, è costituito, in linea di principio, dai seguenti elementi, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 3:

- a) collaborazione interna ed il livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- 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 e la gestione degli istituti contrattuali;
- d) 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;
- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
- f) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502/1992 non appena operativo;
- g) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;
- h) rispetto del codice di comportamento allegato al presente contratto.

6. La valutazione annuale dei dirigenti da parte nucleo di valutazione ha le finalità previste dall'art. 74, comma 3, lettere a) e b).

7. A titolo meramente indicativo, la valutazione di cui al comma 6 per i dirigenti di struttura complessa o semplice - ove ne ricorrano le condizioni - deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate, nonché tutte le funzioni delegate ai sensi del Regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda, nonché la valutazione dei modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli obiettivi, mentre per gli altri dirigenti concerne l'osservanza degli obiettivi

prestazionali affidati e l'impegno e la disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

ART. 76

Effetti della valutazione

1. L'esito positivo della valutazione triennale e di quella al termine dell'incarico costituisce condizione, ai sensi del comma 5 dell'art. 15 del d.lgs. n. 502/1992, per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale.

2. L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo assunti al termine del quinto anno può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

3. L'esito positivo della verifica di cui all'art. 74, comma 3, comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 99, commi 4 e 6. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa essa concorre anche alla formazione della valutazione di cui al comma 1.

ART. 77

Effetti della valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei processi di valutazione dell'art. 75, 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 della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che, in applicazione del comma 3, devono essere commisurati:

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

3. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione, e dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può determinare:

- a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte;
- b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 70 comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca del relativo incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
- c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ai sensi della lettera b) e conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 70, comma 1, lett. c), di valore economico inferiore a quello revocato.

4. I dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa che, comunque, al termine del periodo di incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, fatto salvo il caso di recesso dal rapporto di lavoro, sono mantenuti in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 70, lett. b) o c), congelando contestualmente un posto di dirigente.

5. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 70, comma 1, lett. c), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art 75, comma 5, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;

b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 70, comma 1 lett. c), di valore economico inferiore;

c) in caso di responsabilità grave e reiterata, ulteriore applicazione del punto b).

6. Nei casi di cui ai commi 3, 4 e 5 è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione.

7. In presenza di valutazione negativa - annuale, triennale ed al termine dell'incarico - definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di recesso dell'azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 64. Fino alla costituzione dell'organismo di cui all'art. 64 continuano ad applicarsi le procedure in essere.

Dei
53
19

PARTE II

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

PARTE QUARTA

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

ART. 78

Struttura della retribuzione dei dirigenti

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;
- 4) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 5) indennità di specificità medica;
- 6) retribuzione di posizione minima - di parte fissa e variabile - prevista dalla tabella n. 1 allegata al presente contratto;
- 7) assegno personale, ove spettante ai sensi del presente contratto;
- 8) indennità di esclusività di rapporto, ove spettante.

Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13.05.1988, n. 153 e successive modificazioni.

B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile - eccedente il minimo contrattuale di cui alla tabella allegata n. 1, sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- 2) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 99, comma 6;
- 3) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 4) specifico trattamento economico, ove spettante quale assegno personale ai sensi dell'art. 81, commi 3 o 5;
- 5) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 83.

2. I successivi Capi dal II al IV sono distinti con riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti medici e veterinari - esclusivo o non ovvero ad esaurimento. Il trattamento economico previsto dal

Capo II è applicabile a tutti i dirigenti che abbiano optato per il rapporto esclusivo entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Severino
Cui
55
19
9/1

CAPO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

ART. 79

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

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

dall'1 luglio 2001

L. 38.232.000/E. 19.745,18

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.

ART. 80

Indennità Integrativa speciale ed indennità di specificità medico - veterinaria

1. L'indennità integrativa speciale per il ruolo unico dei dirigenti medici e veterinari, ivi compresi quelli dell'art. 79, comma 3, è fissata in L. 13.883.000/E. 7.169,97 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.
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.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° agosto 1999.

ART. 81

Norma transitoria per i dirigenti già di II livello

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:

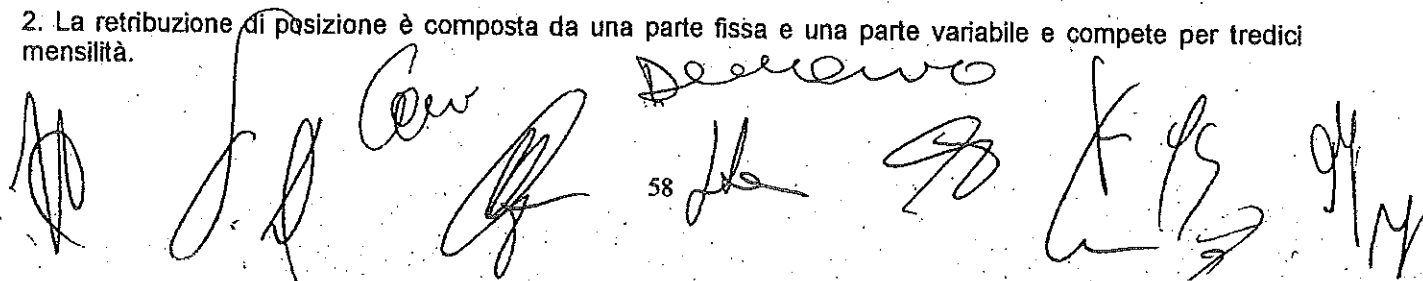
- a) stipendio tabellare annuo lordo nella misura stabilita dall'art. 79, comma 3, di L. 37.632.000/E. 19.435,31; dall'1 luglio 2000 lo stesso è rideterminato in Lire 38.232.000/E. 19.745,18 e dall'1 luglio 2001 in Lire 38.784.000/E. 20.030,26;

- 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. 1668,16, 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.

ART. 82

Retribuzione di posizione

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.



58

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 restando 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 aziendali. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli 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
componente variabile L. 371.000/E. 191,61

L. 2.000.000/E. 1.032,91
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.

ART. 83

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

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.

ART. 84

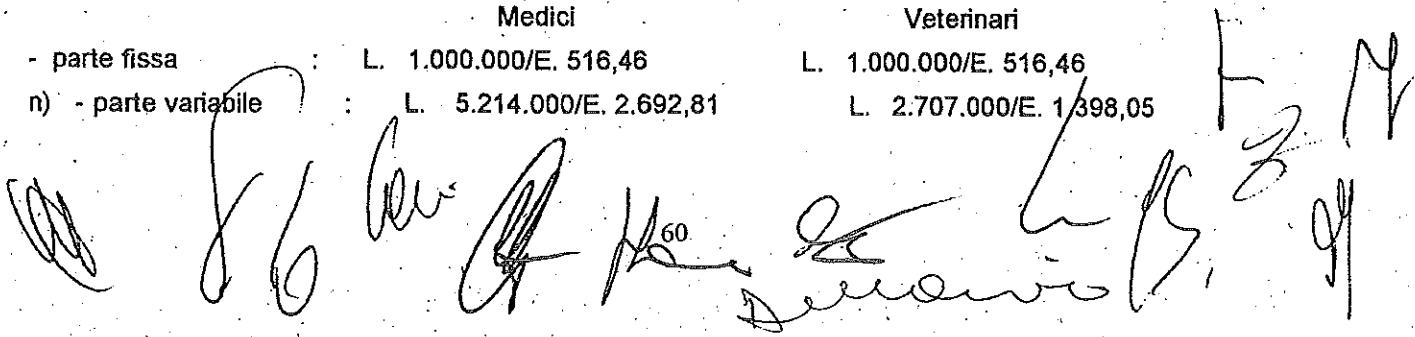
Equiparazione

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
n) - 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. Fermo restando 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.

ART. 85

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

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.

ART. 86

Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

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 disdettato 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.

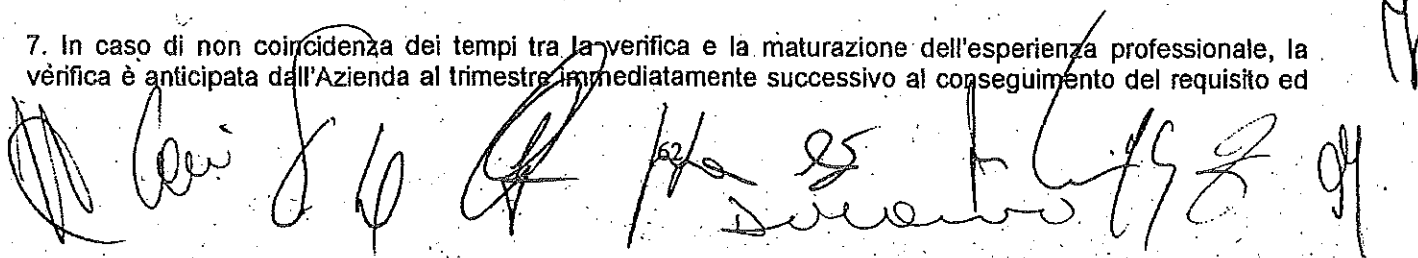
4. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che non determina forme di automatismo, è fissata nelle seguenti misure annue lorde:

- 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.

CAPO III

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

ART. 87

**Incrementi e stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari
esercitanti la libera professione extramuraria, nonché degli ex medici condotti**

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

dirigenti di II livello L. 129.000/E. 66,62

dirigenti di I livello L. 97.000/E. 50,10

dall'1 luglio 2000

L. 165.000/E. 85,22

L. 133.000/E. 68,69

dall'1 luglio 2001

L. 198.000/E. 102,26

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

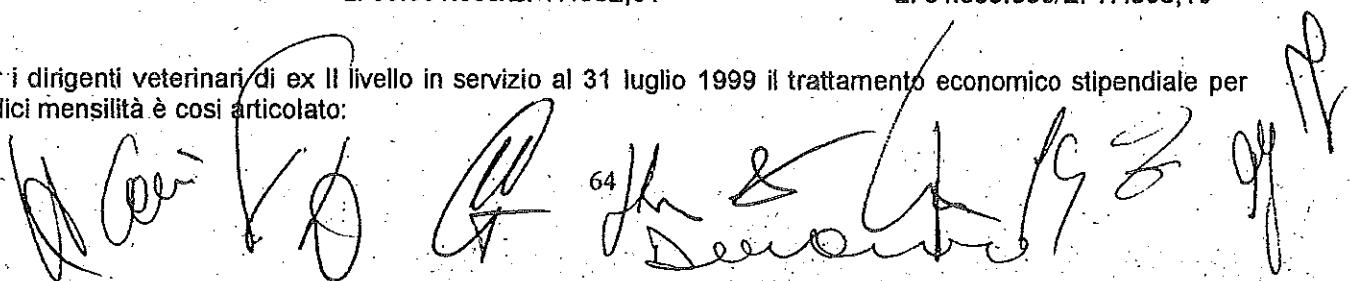
Per i dirigenti medici di II livello in servizio al 31 luglio 1999, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità è così articolato:

- 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.

ART. 88
65

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo definito ed altri rapporti

1. I rapporti di lavoro a tempo definito ed altri similari 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 semprechè 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.

CAPO IV

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

ART. 89

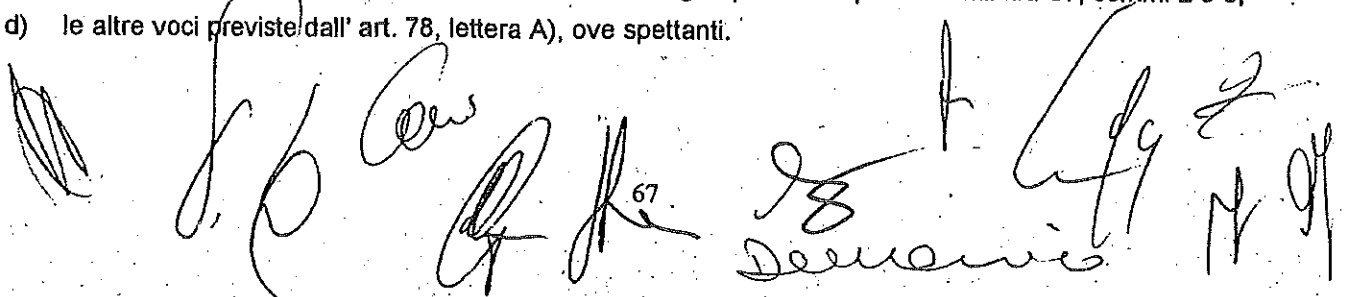
Incarichi

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.

ART. 90

Trattamento economico fondamentale

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:
 - a) il trattamento economico tabellare dell'art. 79, commi 3 e 4;
 - b) l'indennità integrativa prevista dall'art. 80;
 - c) 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;
 - d) 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:
 - a) il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 87 commi 2 e 3;
 - b) l'indennità integrativa in godimento e quella di specificità medica prevista dalla tabella allegato n. 1 per i relativi rapporti di lavoro;
 - c) per i dirigenti medici e veterinari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 87, commi 2 e 3;
 - d) le altre voci previste dall'art. 78, lettera A), ove spettanti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular stamp, followed by a large signature, a signature with the word 'Cous' written above it, a signature with the number '67' below it, a signature that appears to be 'De...', and several other initials and signatures on the right side.

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.

ART. 91

Retribuzione di posizione e di risultato

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.

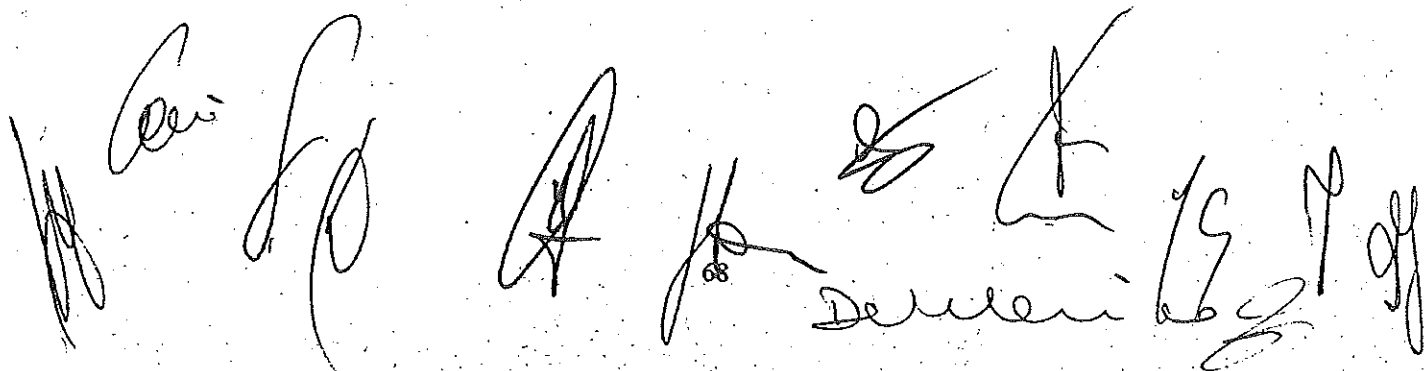
2. Per la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma rimanendo in ogni caso la riduzione di cui al comma 1, lett. a), valgono le salvaguardie previste dall'art. 82.

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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then a signature that appears to be 'A', and finally a series of initials and a signature that includes the word 'Dei'.

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 congruaggi con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione in non più di sei soluzioni mensili.

ART. 92

Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero-professionale extramuraria

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.

ART. 93

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

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.

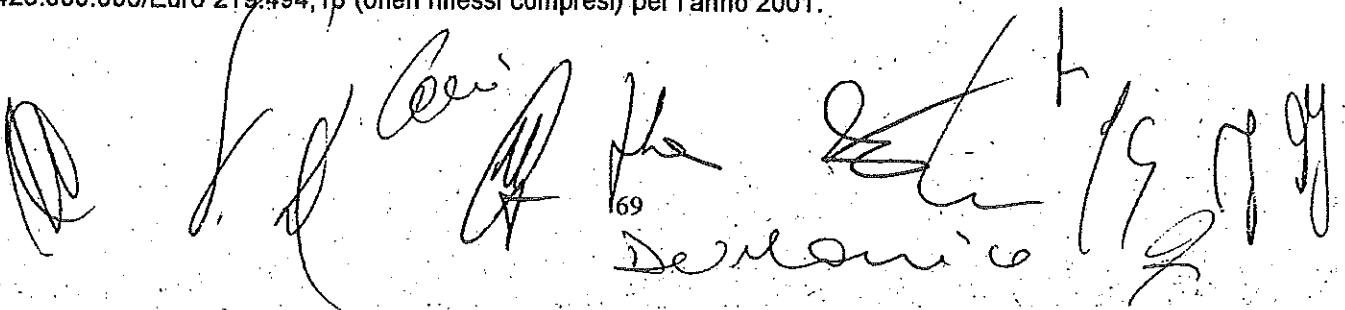
Art. 94

Trattamento di missione

1. A far data dal 31 dicembre 2001 al personale medico e veterinario dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari si applicano integralmente le disposizioni che disciplinano la materia del trattamento di missione – indennità oraria, rimborso spese di viaggio, di vitto ed alloggio ed altri emolumenti – previste per il personale dipendente della Provincia autonoma di Trento.

2. L'indennità chilometrica prevista per il personale dipendente della Provincia autonoma di Trento è attribuita al personale medico e veterinario dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari a far data dal 1° giugno 2000.

3. I maggiori oneri derivanti dal nuovo trattamento di missione sono finanziati mediante un incremento del relativo fondo pari a Lire 252.000.000/Euro 130.147,14 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2000 e pari a Lire 425.000.000/Euro 219.494,18 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2001.



CAPO V

ART. 95

Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi dal II al IV del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 49, comma 4, sull'equo indennizzo, 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 fissa e variabile in godimento nonché all'indennità di cui art. 80, comma 2, agli assegni personali previsti dall'art. 81, commi 1 e 2 e dall'art. 87, commi 2 e 3, data la loro natura stipendiale, all'indennità prevista dall'art. 83 ed infine all'indennità prevista dall'art. 86.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza dei bienni contrattuali di parte economica rispettivamente per gli anni 1998-99 e gli anni 2000-2001 alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegata n. 1.
4. Gli effetti dei commi 1 e 3 si applicano: all'indennità di specificità medica e alla retribuzione di posizione nelle componenti fissa e variabile minima contrattuale indicate nella tabella n. 1 come modificata dagli articoli 84 e 85 del presente contratto e all'indennità di cui all'art. 83 del presente contratto.

TITOLO II

IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

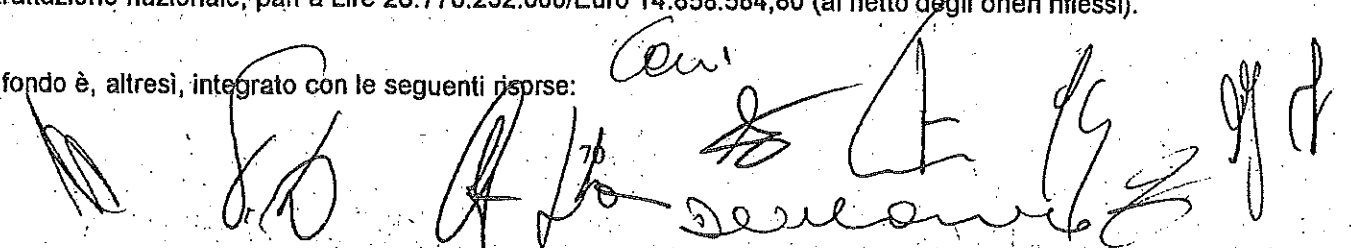
CAPO I

I FONDI AZIENDALI

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

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.

3. Il fondo di cui al comma 1 deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

4. Il fondo è ridotto degli importi di cui all'art. 91, comma 6. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

5. Il fondo, ai sensi del comma 2, lett. a), è integrato dall'Azienda con una quota pari alle risorse derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio a partire dall'1.1.1998, al netto della spesa sostenuta dall'Azienda per corrispondere il trattamento di anzianità già in godimento ai dirigenti assunti dopo la predetta data: detta quota è calcolata fino all'anno 2001 in L. 4.325.000.000/E. 2.233.676,09 (oneri riflessi compresi).

6. Le risorse aggiuntive di cui al comma 2, punto a), qualora non utilizzate nell'anno di riferimento vengono trasferite nel fondo del presente articolo per l'anno 2002 e sono disponibili per lo stesso anno.

ART. 97

Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

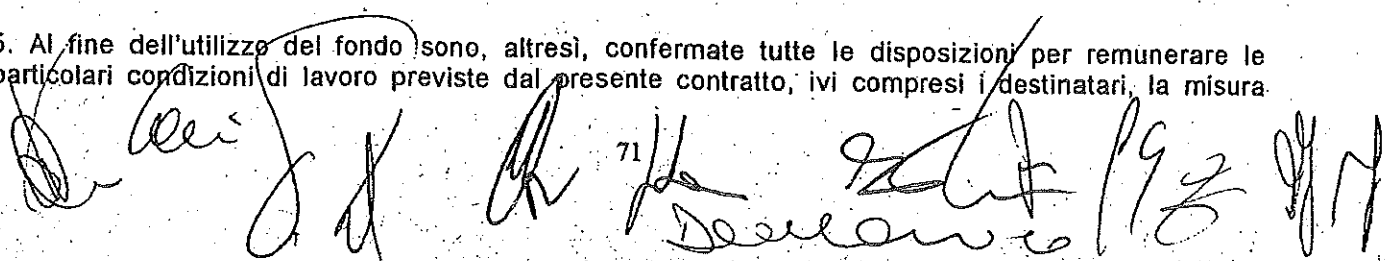
1. È confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997 pari a Lire 5.303.800.000/Euro 2.739.184,10 al netto degli oneri riflessi.

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.

ART. 98

Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale

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.

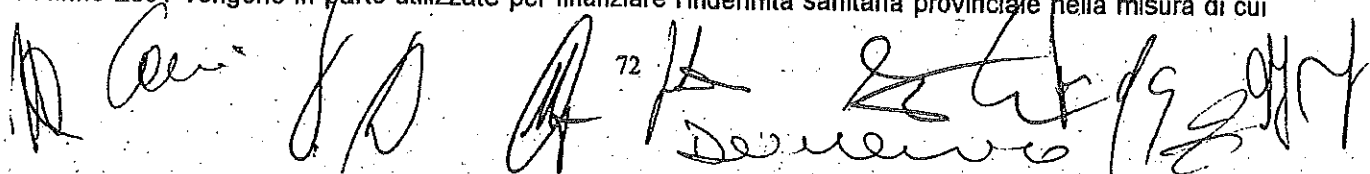
2. Al finanziamento della retribuzione di cui al comma 1 si provvede mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

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

 72

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.

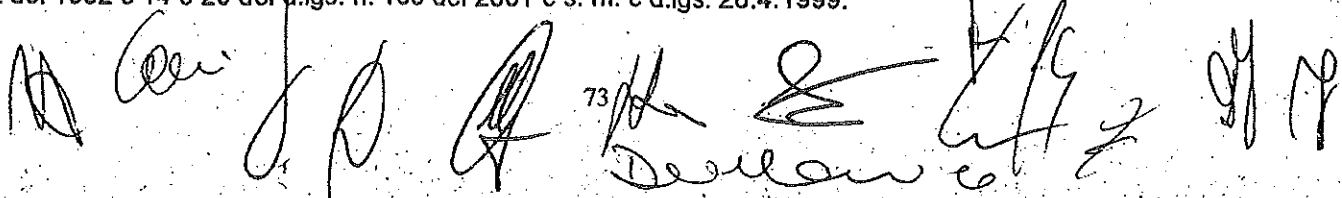
9. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo specifico di cui al comma 8, punto a), a seguito della verifica nel corso e/o al termine del periodo concordato, comporta la proporzionale riduzione del trattamento di risultato e il trasferimento della quota non erogata all'anno successivo con analoga destinazione.

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.

ART. 99

La produttività per i direttori e dirigenti medici e veterinari del Servizio Sanitario Provinciale

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. 98 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. 30, 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 di cui all'art. 27 per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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.

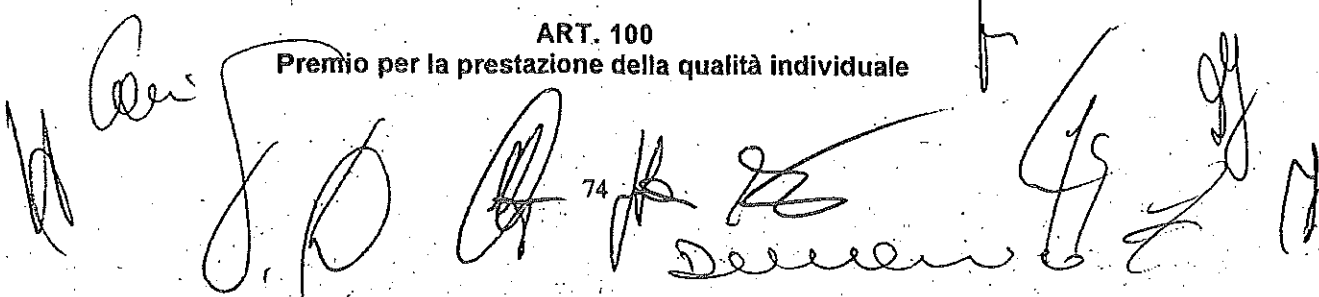
6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal direttore o dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascun di essi ai sensi degli artt. 71 e 72 con l'indicazione dell'incentivo 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. 74, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 4, lett. B), comma 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.

ART. 100

Premio per la prestazione della qualità individuale



1. L'Azienda o ente attribuisce la retribuzione di risultato di cui agli art. 98, comma 2, lett. b) nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 75, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

2. Le risorse del fondo di cui all'art. 98, comma 2, lettera b), 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.

ART. 101

Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

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.

Handwritten signatures and a stamp. The stamp is a circular official seal with the number 75 in the center. There are several cursive signatures over and around the stamp.

PARTE TERZA

TITOLO I

Art. 102

Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti sanitari e corretto equilibrio tra attività libero-professionale e attività istituzionale

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.

Art. 103

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

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.

Art. 104

Attività di consulenza

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 attesti 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.

ART. 105

Disposizioni particolari

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.

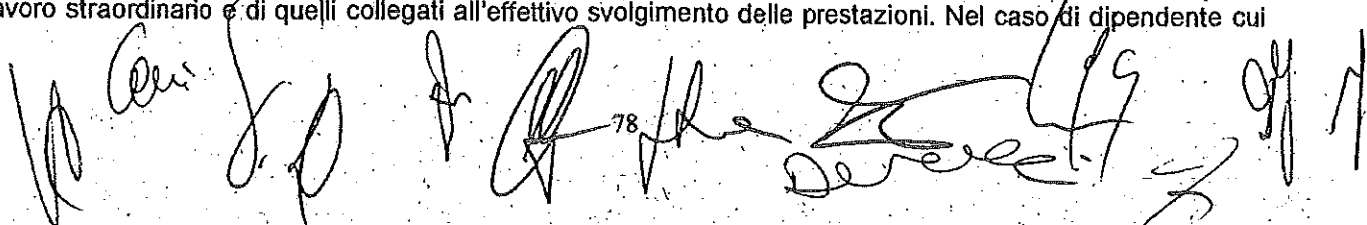
Le parti preso - atto della decisione del TAR Lazio n. 640/1994, che ha annullato il comma 2 dell'art. 133 del DPR 384/1990 relativamente al mancato riconoscimento della retribuzione individuale di anzianità agli ex medici condotti che non avevano optato per il rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo 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, attribuita 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

 78

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.

Art. 104

Attività di consulenza

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 attesti 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.

ART. 105

Disposizioni particolari

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.

Art. 106
Trattamento di fine rapporto

1. A decorrere dal 1° gennaio 2002 nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato che aderisce a LABORFONDS cessa di essere applicato il TFS e si applica il TFR secondo la disciplina prevista dal DPCM 20 dicembre 1999.

Art. 107
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, il datore di lavoro 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'Amministrazione una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'INPDAP per la parte eccedente l'eventuale credito nei confronti dell'Amministrazione.

3. L'anticipazione del TFR rivalutata secondo i parametri di cui al comma 4 dell'art. 2120 viene recuperata dal TFR medesimo.

Art. 108
Adesione ai fondi pensione

1. Il personale dirigente, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 6 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. In prima applicazione, l'adesione espressa dai dipendenti entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2002. Successivamente l'adesione ha effetto dal primo giorno del mese successivo.

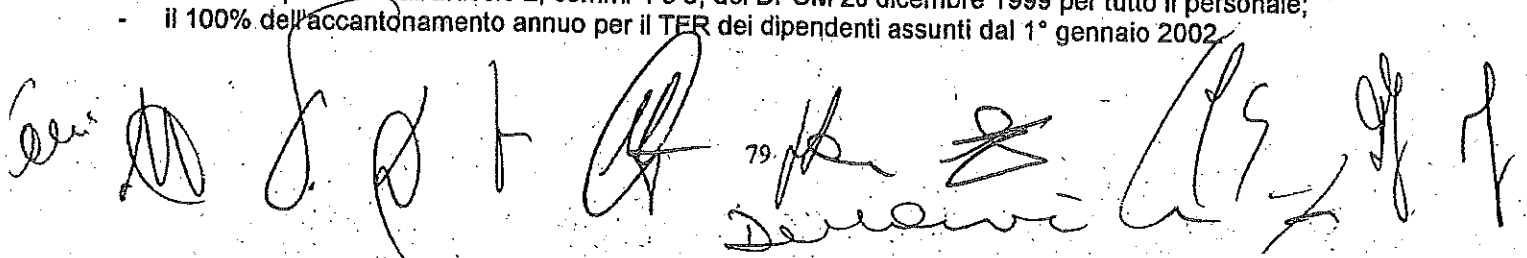
Art. 109
Contribuzione

1. Sono versate a LABORFONDS, in applicazione del vigente CCPL, le seguenti contribuzioni:

- 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 2, con ritenuta a carico del lavoratore;
- 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 2, con versamento a carico del datore di lavoro.

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:

- la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2001;
- 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 DPCM 20 dicembre 1999 per tutto il personale;
- il 100% dell'accantonamento annuo per il TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2002.



3. I versamenti ai fondi pensione complementare cui possono aderire i lavoratori, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi. Il dirigente associato al fondo ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi a quelli previsti al punto a) del 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'Ente. Il dipendente può variare la propria contribuzione al fondo a partire dal 1° gennaio di ogni anno dandone comunicazione scritta all'Ente entro il 30 ottobre dell'anno precedente.

4. L'Azienda ed il dirigente versano a proprio carico Lire 5.000/Euro 2,58 ciascuno all'atto dell'iscrizione del dirigente al Fondo di previdenza complementare regionale.

Art. 110 Interessi legali

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.

Art. 111 Modalità di calcolo

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del titolo di pagamento, da comunicare all'interessato nel termine di trenta giorni.

2. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali. E' escluso l'anatocismo.

3. Sulle somme da liquidare a titolo di interesse legale o rivalutazione monetaria è applicata la ritenuta fiscale ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314.

Art. 112 Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.

Art. 113 Norma programmatica

1. Fatte salve le riserve di legge, le parti si impegnano ad una verifica sull'impatto organizzativo che può essere determinato dalla costituzione o dalla trasformazione su richiesta del rapporto di lavoro a part time, in sostituzione della vigente regolamentazione del rapporto di lavoro ad impegno ridotto. Tale verifica, da effettuare anche tramite momenti congiunti di esame, sarà volta a definire la possibilità/opportunità dell'attivazione del part time nel contratto provinciale, le eventuali percentuali incrementali rispetto a quelle previste per il rapporto di impiego ad impegno ridotto, i tipi di incarico per i quali si ritenga possibile ridurre il tempo della prestazione e la distribuzione dell'orario di lavoro.

Art. 114
Norme finali

1. Le parti procederanno altresì alla piena contrattualizzazione della disciplina dei rapporti di lavoro mediante recupero della disciplina pattizia degli istituti non regolamentati dal presente CCPL e dall'eventuale revisione delle norme contrattuali da aggiornare entro la stipula del prossimo CCPL.

2. Nelle more dell'applicazione del comma 1 le norme di legge, regolamentari e contrattuali che non siano espressamente abrogate o in contrasto con le norme previste dal presente contratto rimangono in vigore.

3. Nelle tabelle allegate al presente contratto i riferimenti al contratto collettivo nazionale di lavoro sono da ricondurre ai corrispondenti articoli del presente contratto collettivo provinciale di lavoro.

[Handwritten signatures and initials]

81

**ACCORDO SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLE PROCEDURE DI
RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE IN CASO DI SCIOPERO DELLA DIRIGENZA
MEDICA E VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE**

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

1. Le norme contenute nel presente accordo si applicano 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 (ora in avanti Azienda) del comparto di cui all'art. 4, comma 1, punto 2), del Regolamento concernente la definizione dei comparti di contrattazione ai sensi dell'art. 54 della L.P. 3 aprile 1997, n. 7.
2. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando i criteri per la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle.
3. Sono fatte salve le norme per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti previste nelle disposizioni vigenti.
4. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello nazionale che a livello provinciale e a livello decentrato. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2

Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi pubblici da considerare essenziali nella presente area negoziale sono i seguenti:

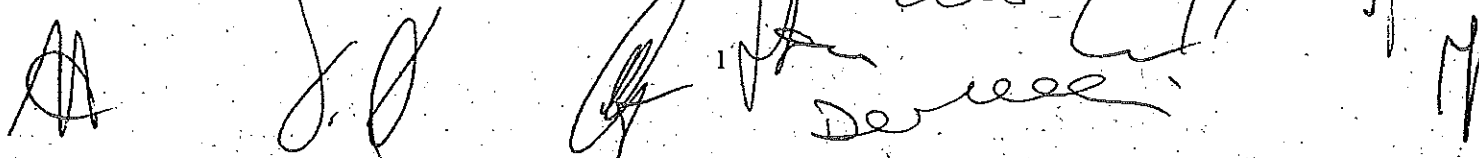
- a) assistenza sanitaria;
- b) igiene e sanità pubblica;
- c) veterinaria;
- d) protezione civile.

1. Nell'ambito dei servizi essenziali del comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) ASSISTENZA SANITARIA

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'AA'. To its right is another signature, possibly 'J.O.'. Further right, there are several smaller, more cursive signatures and initials, including one that looks like 'f' and another that resembles 'De...'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti medici e veterinari.

A3) Attività sanitarie di carattere organizzativo

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- servizi della Direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali, amministrative e referendarie, nonché per gli adempimenti prescritti dall'art. 19 della legge n. 104/1992;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

B) IGIENE E SANITÀ PUBBLICA:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) VETERINARIA:

- vigilanza e controllo, ove non dilazionabili, in presenza o sospetto di tossicoinfezioni relative ad alimenti di origine animale;
- vigilanza ed interventi urgenti in caso di malattie infettive e di zoonosi;
- controllo, ove non dilazionabile, degli animali morsi ai fini della profilassi antirabbica;
- ispezione veterinaria degli animali morti od in pericolo di vita e conseguente macellazione d'urgenza;
- approvvigionamento carni agli ospedali, case di cura ed istituti convenzionati nonché residenze protette ed assistite;
- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse alla emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti.

D) PROTEZIONE CIVILE:

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

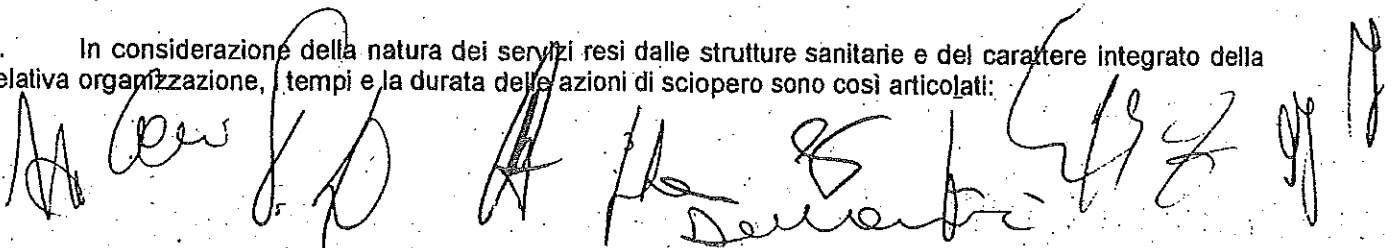
Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right. A small number '2' is visible near the center signature.

Art. 3
Contingenti di personale

1. Ai fini di cui all'articolo 2, mediante apposito protocollo d'intesa, stipulato in sede di negoziazione decentrata, tra l'Azienda e le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 55 della legge provinciale n. 7 del 1997, vengono individuati, per le diverse discipline, appositi contingenti di dirigenti che sono esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il protocollo d'intesa di cui al comma 1, da stipularsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente accordo e comunque prima dell'inizio del quadriennio di contrattazione integrativa, individuano:
i contingenti di dirigenti, suddivisi per discipline;
i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di unità operativa o sede di lavoro.
2. In conformità al protocollo di cui al comma 1, l'Azienda individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed agli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile. In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 2, va mantenuto in servizio il personale dirigenziale medico normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di dirigenti da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.
3. Sulla base dei protocolli di intesa del comma 1, il protocollo d'intesa di cui al comma 1 individua:
 - a. i contingenti dei servizi essenziali di cui all'art. 2, qualora non operanti nei giorni festivi. Essi sono definiti tenendo come parametro di riferimento quelli eventualmente occorrenti se tali servizi erogassero prestazioni anche nei giorni festivi;
 - b. l'incrementabilità del contingente qualora lo sciopero sia previsto a ridosso di uno o più giorni festivi;
 - c. eventuali contingenti superiori a quelli previsti nel comma 3 per i giorni festivi.
4. Nelle more della definizione del protocollo di intesa, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni di cui all'articolo 2, anche attraverso i contingenti già individuati dalla precedente contrattazione decentrata.
5. Nel caso in cui non si raggiunga l'intesa sul protocollo di cui al comma 1, da parte delle organizzazioni sindacali sono attivate le procedure di conciliazione presso i soggetti competenti in sede locale indicati nell'art. 5, comma 3, lett. c).

Art. 4
Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 2, sono tenute a darne comunicazione all'Azienda con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Azienda.
2. La proclamazione degli scioperi relativi a vertenze nazionali di area deve essere comunicata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze provinciali o aziendali devono essere comunicate all'Azienda o alla Presidenza della Provincia. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, l'Azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Azienda anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero, ai sensi dell'art. 5, comma 9.
6. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

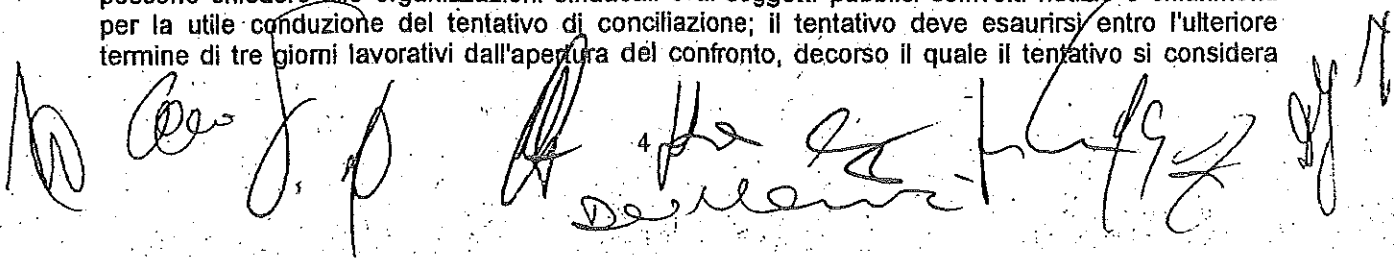


- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
 - b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
 - c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
 - d. le organizzazioni sindacali garantiscono che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
 - e. nel caso in cui l'astensione collettiva si svolga con forme di sciopero "virtuale" che prevedano la regolare prestazione lavorativa, la trattenuta di una quota della retribuzione commisurata alla durata dell'astensione programmata è destinata a finalità sociali indicate dall'organizzazione sindacale che indice l'azione di sciopero. Nei protocolli d'intesa di cui all'art. 3, comma 1 sono indicate le procedure per l'attuazione di tale forma di sciopero. Le aziende e gli enti, con le modalità previste dal comma 2, sono tenute ad informare l'utenza attraverso gli organi di stampa della finalità sociale alla quale sono destinate le trattenute;
 - f. in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 1.
7. Il bacino di utenza può essere nazionale, provinciale o locale. La comunicazione dell'esistenza di scioperi che insistono sul medesimo bacino di utenza è fornita, in caso di scioperi nazionali, dal Dipartimento della funzione pubblica e negli altri casi dall'Azienda, entro 24 ore dalla comunicazione delle organizzazioni sindacali interessate allo sciopero.
8. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
- nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
9. Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Art. 5

Procedure di raffreddamento e di conciliazione (tenere conto del prossimo CCPQ)

1. Sono confermate le procedure di raffreddamento vigenti.
2. In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.
3. I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:
 - a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
 - b) in caso di conflitto sindacale a livello provinciale e locale dal Presidente della Provincia o suo delegato.
4. Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera

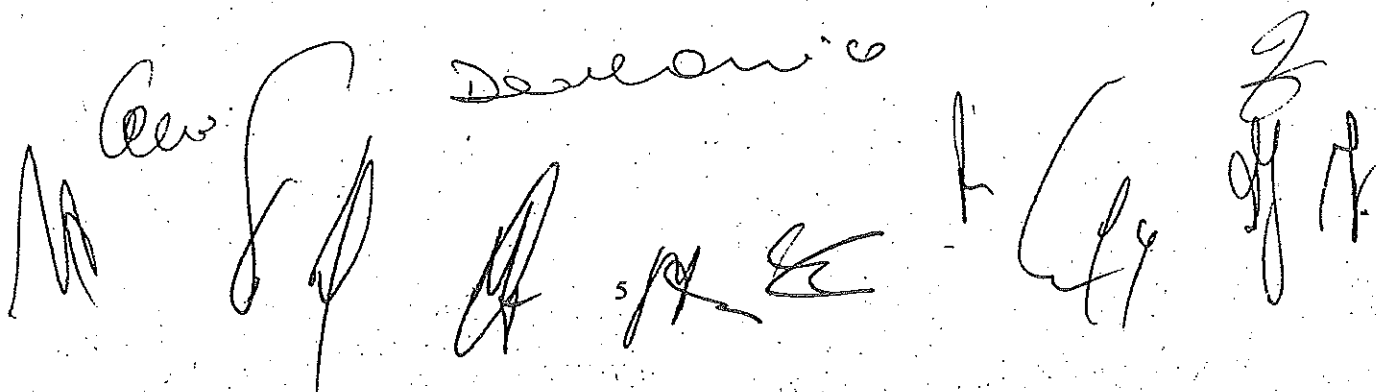


comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

5. Con le stesse procedure e modalità del comma precedente, nel caso di controversie provinciali e locali il Presidente della Provincia o suo delegato provvede alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.
6. Il tentativo si considera altresì espletato ove il Presidente o suo delegato non abbia provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.
7. Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 4 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.
8. Del tentativo di conciliazione di cui al comma 4 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.
9. Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale, qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò, anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.
10. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.
11. In caso di proclamazione di una seconda iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui all'art. 4, comma 5.

Art. 6 Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then a series of initials and a signature that appears to be 'Deleoni'. To the right of this, there are more initials and a signature that looks like 'L. G. G. R.'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE

Art. 1

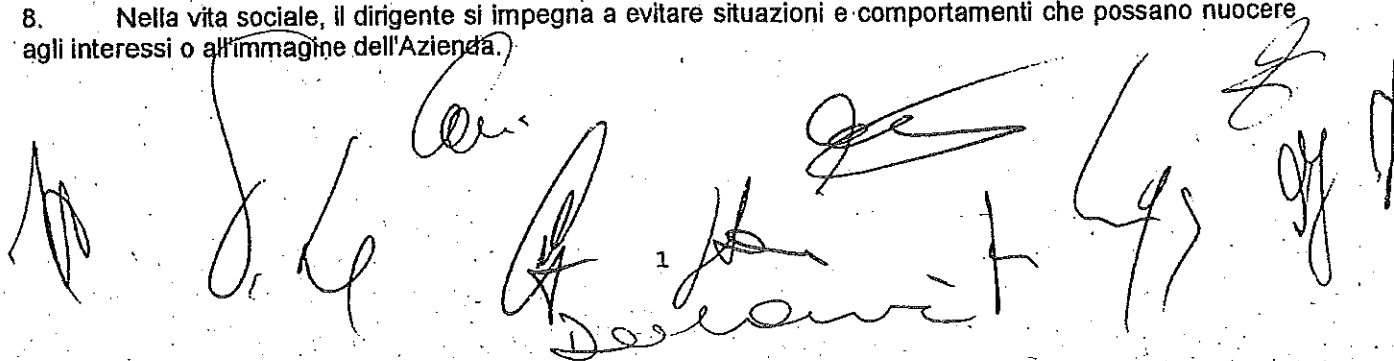
Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dirigenti dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari (d'ora in avanti Azienda) da essa dipendenti si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. La Giunta della Provincia autonoma di Trento impartisce all'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.
4. Le strutture competenti in materia di personale vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente di ogni articolazione organizzativa è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2

Doveri del dirigente

1. Il comportamento del dirigente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'Azienda.
2. Il pubblico dirigente conforma la sua condotta al rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'Azienda.
3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dirigente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dirigente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
5. Il dirigente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
6. Il dirigente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.
7. Nei rapporti con il cittadino, il dirigente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'Azienda e i comportamenti dei dipendenti, conformemente alle disposizioni della legge n.241 del 1990.
8. Nella vita sociale, il dirigente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Azienda.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. These appear to be official endorsements or approvals of the document. The signatures are varied in style, with some being more cursive and others more blocky. There are also some initials that look like 'JL' and 'G'. The overall impression is of a formal document being signed off by multiple individuals.

Art. 3
Regali e altre utilità

1. Il dirigente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dirigente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4
Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

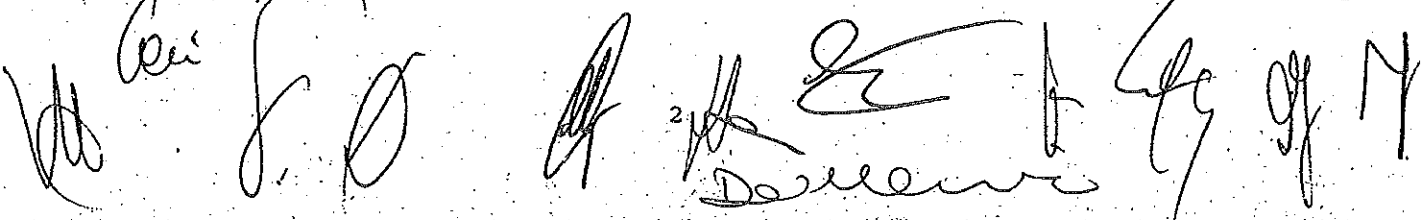
1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dirigente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'Azienda, deve essere comunicata al dirigente della struttura di appartenenza e al direttore generale dell'Azienda.
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.
3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.
4. Il dirigente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Obblighi di dichiarazione

1. Il dirigente comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del responsabile della direzione personale e sistemi informativi egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività che li pongano in contatti frequenti con la struttura di appartenenza che egli dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6
Obblighi di astensione

1. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari, propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'Azienda.
2. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dirigente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'Azienda.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Deleone' with a date '21' written above it. To the right of this, there are several more signatures, including one that looks like 'Z' and another that looks like 'N'. The signatures are written over the bottom of the text area.

3. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

- a) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
- b) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- c) di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dirigente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

7. In caso di astensione del dirigente la decisione è assunta dal direttore generale o suo delegato. In caso di astensione del direttore generale la decisione spetta al dirigente designato alla sostituzione in caso di assenza.

Art. 7 Attività collaterali

1. Il dirigente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti alla struttura cui è preposto.

3. Il dirigente non accetta da soggetti diversi dall'Azienda retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

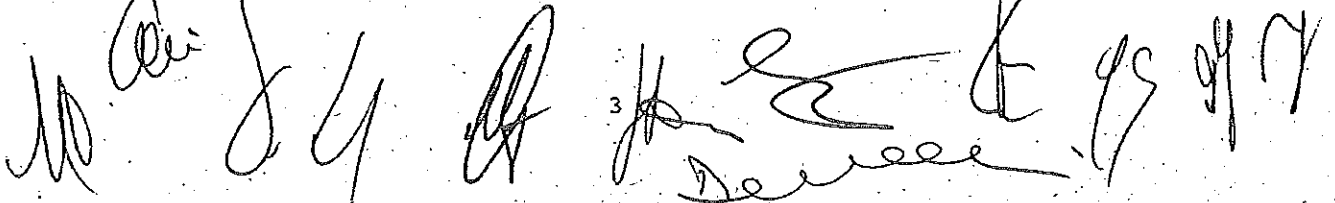
4. Il dirigente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dirigente.

Art. 8 Imparzialità

1. Il dirigente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono comunque in contatto con l'Azienda. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dirigente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività.

3. Il dirigente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualsiasi forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente della struttura di appartenenza e all'ufficio procedente. Il dirigente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '3' and '17'.

4. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti dalla stessa Azienda.

5. Il dirigente che aspiri ad un trasferimento o ad un altro provvedimento non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dirigente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il pubblico dirigente è tenuto, anche se non in servizio, ad un comportamento irreprensibile e conforme alla dignità delle proprie funzioni.

2. Il dirigente non sfrutta la posizione che ricopre nell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Azienda.

Art. 10

Comportamento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dirigente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaborati, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio.

3. Salvo casi eccezionali, il dirigente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dirigente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

4. Il dirigente che dispone di mezzi di trasporto dell'Azienda se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'Azienda medesima.

5. Il dirigente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.

Art. 11

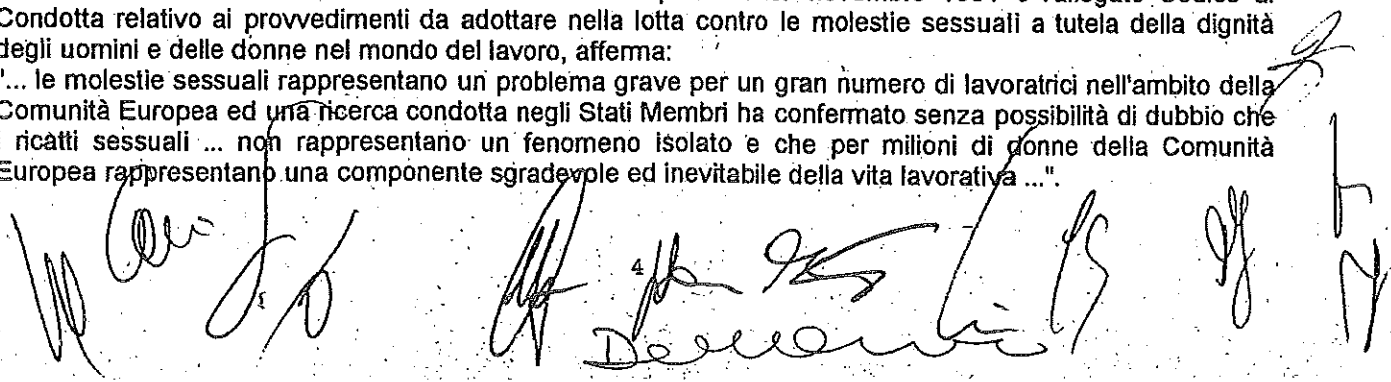
Molestie sessuali

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.

2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità quali la legge n. 903/77 e la legge n. 125/1991.

3. La raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 e l'allegato Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali a tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, afferma:

"... le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità Europea ed una ricerca condotta negli Stati Membri ha confermato senza possibilità di dubbio che i ricatti sessuali ... non rappresentano un fenomeno isolato e che per milioni di donne della Comunità Europea rappresentano una componente sgradevole ed inevitabile della vita lavorativa ...".



4. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta all'Azienda farsi garanti di un ambiente esente da simili comportamenti, assicurando adeguate procedure.

5. L'Azienda recepisce la Raccomandazione ed il Codice di Condotta di cui al comma 3 impegnandosi altresì ad una ampia campagna di informazione sull'argomento.

6. L'Azienda dovrà altresì effettuare uno "screening" teso a conoscere la situazione reale e l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.

7. L'Azienda, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio in casi di ricorso in giudizio.

8. "Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro: nella definizione rientrano quindi comportamenti importuni con manifestazioni fisiche, verbali o non verbali" (cit. da Raccomandazione CEE).

9. Dalle ricerche effettuate nell'ambito dei luoghi di lavoro emerge che i comportamenti più diffusi di cui sono fatte oggetto le lavoratrici nei luoghi di lavoro sono:

- comportamenti fisici a connotazione sessuale, esempio: contatti fisici intenzionali non giustificati;
- comportamenti verbali a connotazione sessuale, esempio: proposte o pressione a partecipare ad atti sessuali, inviti insistenti;
- comportamenti non verbali a connotazione sessuale, esempio: mostrare foto o oggetto pornografici, sguardi e ammiccamenti insistenti e lascivi;
- comportamenti basati sul sesso, esempio: allusioni, intimidazioni, rilievi riguardanti l'aspetto fisico.

10. L'Azienda dovrà introdurre le modifiche o le integrazioni ai Regolamenti che contengano norme in contrasto con il Codice stesso.

11. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare: trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro, partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

12. Quanto sopra è determinato dal fatto che le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.

13. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un "abuso di autorità" in quanto chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.

14. La molestia ed il ricatto sessuale sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione dei diritti.

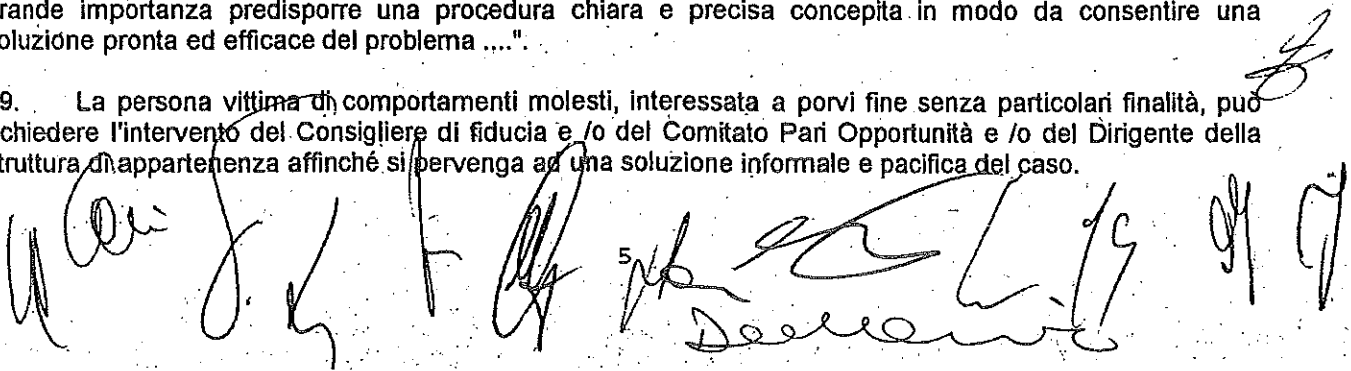
15. Stessa sanzione dovrà applicarsi nei casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.

16. Nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di molestia e/o ricatto sessuale, non passibile di licenziamento, verrà disposto il trasferimento d'ufficio ad altra sede e/o ufficio.

17. L'Azienda è responsabile dell'applicazione del Codice.

18. La Raccomandazione CEE afferma: "Per la denuncia di casi effettivi di molestia sessuale è di grande importanza predisporre una procedura chiara e precisa concepita in modo da consentire una soluzione pronta ed efficace del problema".

19. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolari finalità, può richiedere l'intervento del Consigliere di fiducia e/o del Comitato Pari Opportunità e/o del Dirigente della struttura di appartenenza affinché si pervenga ad una soluzione informale e pacifica del caso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Dee...'. To the right of this, there are more initials and a signature that looks like 'L/g'. On the far right, there are two more sets of initials. The handwriting is cursive and somewhat informal.

20. Qualora l'interessata/o ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto ed è indirizzata al consigliere di fiducia ed all'Azienda.

21. L'Azienda provvederà con atti formali a promuovere indagini nonché ad avviare il relativo procedimento disciplinare.

22. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di sua fiducia.

23. Le parti pubbliche e le organizzazioni sindacali auspicano che venga istituita presso l'Azienda la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo, quale esperto consulente nei casi di trattazione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In particolare il Consigliere di fiducia deve essere personale professionalmente qualificato e riconosciuto da tutte le parti interessate (Azienda, organizzazioni sindacali, dipendenti); può essere interno od esterno all'Azienda; agisce in piena autonomia.

24. Il Consigliere di fiducia (preferibilmente donna) può essere individuata/o anche tra le figure già esistenti all'interno dell'Azienda.

25. L'Azienda dovrà provvedere a fornire mezzi e risorse affinché il Consigliere di fiducia possa svolgere le funzioni attribuitegli.

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dirigente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dirigente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a demerito dell'immagine dell'Azienda.

3. Il dirigente non prende impegni, né fa promesse, in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'Azienda o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini il dirigente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

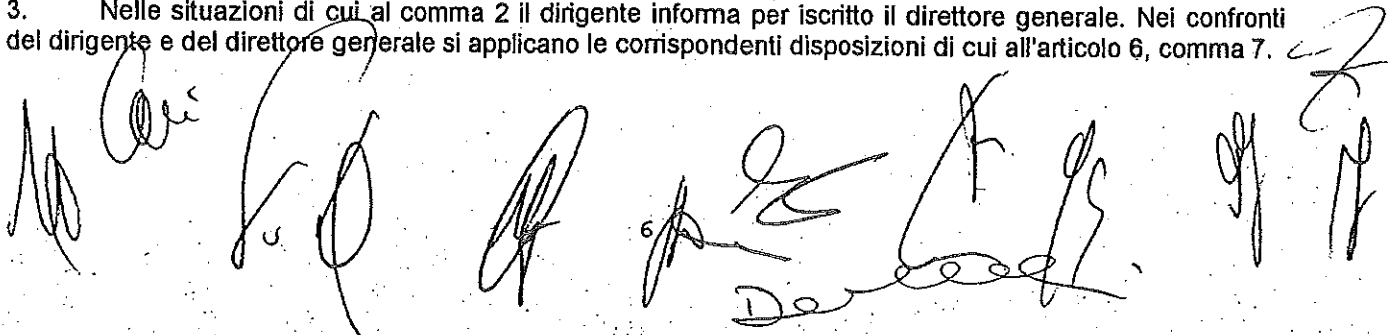
Art. 13

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'Azienda, il dirigente non ricorre a mediazione o altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dirigente non conclude, per conto dell'Azienda, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'Azienda concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Nelle situazioni di cui al comma 2 il dirigente informa per iscritto il direttore generale. Nei confronti del dirigente e del direttore generale si applicano le corrispondenti disposizioni di cui all'articolo 6, comma 7.



Art. 14

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce alla struttura interna di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'Azienda in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, alla piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, all'agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, alla semplificazione e celerità delle procedure, all'osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, alla sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 15

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni la Giunta provinciale provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole articolazioni organizzative, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e ad integrare le disposizioni contenute nel presente codice. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi dell'articolo 46, comma 7, della L.P. n. 7/97, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

Dei nomi

[Handwritten signatures and initials]

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 36, comma 1, medici con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 in poi		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa (5)	Dir. str. compl. di nuova assunz. (6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	18.592,45	24.789,93	19.435,31	25.855,90	19.435,31	19.435,31	19.435,31
I.I.S.	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.169,97	7.169,97
I.S.M.	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14 (2)	7.746,85
Specifico trattamento ad personam (3)		1.807,60		1.807,60		1.807,60 (2)	
Assegno ad personam						6.849,77 (2)	
Indennità incarico struttura complessa							9.432,05 (7)
13 ^a mensilità	2.194,94	2.926,76	2.265,18	3.015,59	2.265,18	3.051,23	3.051,23
Totale	35.704,21	47.488,21	36.617,31	48.643,01	36.617,31	48.643,02 6	46.835,41 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale; spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2° periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

TABELLA A1/LIRE

Tavola 1

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 36, comma 1, medici con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 in poi		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa (5)	Dir. str. compl. di nuova assunz. (6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	36.000.000	48.000.000	37.632.000	50.064.000	37.632.000	37.632.000	37.632.000
I.I.S.	13.883.000	14.783.000	13.883.000	14.783.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000
I.S.M.	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000 (2)	15.000.000
Specifico trattamento ad personam (3)		3.500.000		3.500.000		3.500.000 (2)	
Assegno ad personam						13.263.000 (2)	
Indennità incarico struttura complessa							18.263.000 (7)
13 ^a mensilità	4.250.000	5.667.000	4.386.000	5.839.000	4.386.000	5.908.000	5.908.000
Totale	69.133.000	91.950.000	70.901.000	94.186.000	70.901.000	94.186.000	90.686.000 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale; spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2° periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 46, comma 1, medici che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dopo il 15.3.2000 (5) (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(ex I liv)	(ex II liv.)
Stipendio	18.592,45	24.789,93	19.435,31	25.855,90	19.435,31	19.435,31	19.435,31	19.435,31
I IS	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.169,97	7.169,97	7.169,97
ISM	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14 (2)	7.746,85	10.329,14 (2)
Specifico trattamento ad personam (3)		1.807,60		1.807,60		1.807,60 (2)		
Assegno ad personam						6.849,77 (2)		6.849,77 (2)
Indennità incarico struttura complessa								
13° mensilità	2.194,94	2.926,76	2.265,18	3.015,59	2.265,18	3.051,23	2.265,18	3.051,23
Totale	35.704,21	47.488,21	36.617,31	48.643,01	36.617,31	48.643,02 (4)	36.617,31	46.835,42 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

TABELLA A2/LIRE

Tavola 2

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 46, comma 1, medici che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dopo il 15.3.2000 (5) (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(ex I liv)	(ex II liv.)
Stipendio	36.000.000	48.000.000	37.632.000	50.064.000	37.632.000	37.632.000	37.632.000	37.632.000
I IS	13.883.000	14.783.000	13.883.000	14.783.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000
ISM	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000 (2)	15.000.000	20.000.000 (2)
Specifico trattamento ad personam (3)		3.500.000		3.500.000		3.500.000 (2)		
Assegno ad personam						13.263.000 (2)		13.263.000 (2)
Indennità incarico struttura complessa								
13° mensilità	4.250.000	5.667.000	4.386.000	5.839.000	4.386.000	5.908.000	4.386.000	5.908.000
Totale	69.133.000	91.950.000	70.901.000	94.186.000	70.901.000	94.186.000	70.901.000 (4)	90.686.000 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature that appears to read "Dell'Amore".]

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 43, comma 1, lettera a, medici a tempo definito optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione all'1.8.1999 (5)		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dir.	Dir. strutt. complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	11.619,76	17.057,54	12.214,72	17.842,55	12.214,72	12.214,72	19.435,31	19.435,31
IIS	6.958,22	7.341,95	6.958,22	7.341,95	6.958,22	6.958,22	7.169,97	7.169,97
ISM	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	7.746,85	7.746,85
Specifico trattamento ad personam (2)		1.291,14		1.291,14		1.291,14 (3)		1.291,14 (3)
Assegno ad personam						5.981,60 (3)		
Indennità incarico struttura complessa								9.432,05 (4)
13 ^a mensilità	1.054,60	1.593,79	1.104,18	1.658,86	1.104,18	1.688,81	2.265,18	3.051,23
Totale	20.665,49	29.350,25	21.310,03	30.200,33	21.310,03	30.200,32	36.617,31	48.126,55

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

N.B.: Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

TABELLA A3/LIRE

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 43, comma 1, lettera a, medici a tempo definito optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione all'1.8.1999 (5)		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dir.	Dir. strutt. complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	22.499.000	33.028.000	23.651.000	34.548.000	23.651.000	23.651.000	37.632.000	37.632.000
IIS	13.473.000	14.216.000	13.473.000	14.216.000	13.473.000	13.473.000	13.883.000	13.883.000
ISM	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	15.000.000	15.000.000
Specifico trattamento ad personam (2)		2.500.000		2.500.000		2.500.000 (3)		2.500.000 (3)
Assegno ad personam						11.582.000 (3)		
Indennità incarico struttura complessa								18.263.000 (4)
13 ^a mensilità	2.042.000	3.086.000	2.138.000	3.212.000	2.138.000	3.270.000	4.386.000	5.908.000
Totale	40.014.000	56.830.000	41.262.000	58.476.000	41.262.000	58.476.000	70.901.000	93.186.000

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

N.B.: Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature that appears to read "Derevici" and several other initials and signatures.]

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 44, commi 5 e 6, medici a tempo definito non optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dal 15.3.2000		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi art. 15 e 48	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti (5)		Dirigenti	
							(ex I liv.)	(ex II liv.)	(ex I liv.)(6)	(ex II liv.) (6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	11.613,57	17.057,54	12.214,72	17.842,55	12.214,72	12.214,72	12.214,72	12.214,72	19.435,31	19.435,31
IIS	6.958,22	7.341,95	6.958,22	7.341,95	6.958,22	6.958,22	6.958,22	6.958,22	7.169,97	7.169,97
ISM	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	7.746,85	7.746,85 (4)
Specifico trattamento ad personam(3)		1.291,14		1.291,14		1.291,14 (2)				
Assegno ad personam						5.982,12 (2)		5.982,12 (2)		
Indennità incarico struttura complessa										
13^ mensilità	1.054,09	1.593,79	1.104,18	1.658,86	1.104,18	1.688,30	1.104,18	1.688,30	2.265,18	2.265,18
Totale	20.658,79	29.350,25	21.310,03	30.200,33	21.310,03	30.200,33	21.310,03	28.909,19	36.617,31	36.617,31

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato I al CCNL 5/12/96 II° biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

TABELLA A4/LIRE

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 44. comuni 5 e 6, medici a tempo definito non optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dal 15.3.2000		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi art. 15 e 48	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti (5)		Dirigenti	
							(ex I liv)	(ex II liv.)	(ex I liv)(6)	(ex II liv.) (6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	22.487.000	33.028.000	23.651.000	34.548.000	23.651.000	23.651.000	23.651.000	23.651.000	37.632.000	37.632.000
IIS	13.473.000	14.216.000	13.473.000	14.216.000	13.473.000	13.473.000	13.473.000	13.473.000	13.883.000	13.883.000
ISM	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	15.000.000	15.000.000 (4)
Specifico trattamento ad personam(3)		2.500.000		2.500.000		2.500.000 (2)				
Assegno ad personam						11.583.000 (2)		11.583.000 (2)		
Indennità incarico struttura complessa										
13^ mensilità	2.041.000	3.086.000	2.138.000	3.212.000	2.138.000	3.269.000	2.138.000	3.269.000	4.386.000	4.386.000
Totale	40.001.000	56.830.000	41.262.000	58.476.000	41.262.000	58.476.000	41.262.000	55.976.000	70.901.000	70.901.000

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 11° biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 36, comma 1, veterinari con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dir. str. compl. di nuova assunz.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	18.592,45	24.789,93	19.435,31	25.855,90	19.435,31	19.435,31	19.435,31
IIS	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.169,97	7.169,97
ISM	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14 (2)	7.746,85
Specifico trattamento ad personam(3)		1.807,60		1.807,60		1.807,60 (2)	
Assegno ad personam						6.849,77 (2)	
Indennità incarico struttura complessa							9.432,05 (7)
13 ^a mensilità	2.194,94	2.926,76	2.265,18	3.015,59	2.265,18	3.051,23	3.051,23
Totale	35.704,21	47.488,21	36.617,31	48.643,01	36.617,31	48.643,02	46.835,41 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2° periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti anche dopo il 31/7/99 come dirigenti di II livello O con incarico di direzione di struttura complessa ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99.

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

TABELLA A5/LIRE

Tavola 5

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 36, comma 1, veterinari con rapporto esclusivo

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999		
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dir. str. compl. di nuova assunz.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Stipendio	36.000.000	48.000.000	37.632.000	50.064.000	37.632.000	37.632.000	37.632.000
IIS	13.883.000	14.783.000	13.883.000	14.783.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000
ISM	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000 (2)	15.000.000
Specifico trattamento ad personam(3)		3.500.000		3.500.000		3.500.000 (2)	
Assegno ad personam						13.263.000 (2)	
Indennità incarico struttura complessa							18.263.000 (7)
13 ^a mensilità	4.250.000	5.667.000	4.386.000	5.839.000	4.386.000	5.908.000	5.908.000
Totale	69.133.000	91.950.000	70.901.000	94.186.000	70.901.000	94.186.000	90.686.000 (4)

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Salvo applicazione art. 38, comma 5, 2° periodo.

(5) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti anche dopo il 31/7/99 come dirigenti di II livello O con incarico di direzione di struttura complessa ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(6) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99.

(7) Pari alla misura dell'assegno ad personam dei dirigenti di ex II livello più la differenza tra l'ISM dell'ex I e dell'ex II livello dirigenziale.

Situazione retributiva (I) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 46, comma 1, veterinari che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dopo il 15.3.2000 (5) (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti	
							(ex I liv.)	(ex II liv.)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	18.592,45	24.789,93	19.435,31	25.855,90	19.435,31	19.435,31	19.435,31	19.435,31
IIS	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.169,97	7.169,97	7.169,97
ISM	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14	7.746,85	10.329,14 (2)	7.746,85	10.329,14 (2)
Specifico trattamento ad personam(3)		1.807,60		1.807,60		1.807,60 (2)		
Assegno ad personam						6.849,77 (2)		6.849,77 (2)
Indennità incarico struttura complessa								
13° mensilità	2.194,94	2.926,76	2.265,18	3.015,59	2.265,18	3.051,23	2.265,18	3.051,23
Totale	35.704,21	47.488,21	36.617,31	48.643,01	36.617,31	48.643,02	36.617,31	46.835,42

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

TABELLA A6/LIRE

Tavola 6

Situazione retributiva (I) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 46, comma 1, veterinari che non hanno effettuato l'opzione per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dopo il 15.3.2000 (5) (cfr. artt. 45 e 46)	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti	
							(ex I liv.)	(ex II liv.)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	36.000.000	48.000.000	37.632.000	50.064.000	37.632.000	37.632.000	37.632.000	37.632.000
IIS	13.883.000	14.783.000	13.883.000	14.783.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000
ISM	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000	15.000.000	20.000.000 (2)	15.000.000	20.000.000 (2)
Specifico trattamento ad personam(3)		3.500.000		3.500.000		3.500.000 (2)		
Assegno ad personam						13.263.000 (2)		13.263.000 (2)
Indennità incarico struttura complessa								
13° mensilità	4.250.000	5.667.000	4.386.000	5.839.000	4.386.000	5.908.000	4.386.000	5.908.000
Totale	69.133.000	91.950.000	70.901.000	94.186.000	70.901.000	94.186.000	70.901.000	90.686.000

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) I tagli per l'opzione del rapporto non esclusivo operano, per legge, sulla retribuzione di posizione e di risultato dall'1/7/99 (cfr. art. 47)

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex artt. 43, 44 e 45 CCNL 5.12.1996 optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione all'1.8.1999 (5)		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dir.	Dir. strutt. complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	16.279,24	22.591,89	17.047,73	23.583,49	17.047,73	17.047,73	19.435,31	19.435,31
IIS	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.169,97	7.169,97	7.169,97
ISM	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	7.746,85	7.746,85
Specifico trattamento ad personam(2)		1.291,14		1.291,14		1.291,14 (3)		1.291,14 (3)
Assegno ad personam						6.964,42 (3)		
Indennità incarico struttura complessa								9.432,05 (4)
13° mensilità	1.442,46	2.054,98	1.506,50	2.137,62	1.506,50	2.173,77	2.265,18	3.051,23
Totale	25.924,58	35.638,62	26.757,11	36.712,86	26.757,11	36.712,86	36.617,31	48.126,55

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

TABELLA A7/LIRE

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex artt. 43, 44 e 45 CCNL 5.12.1996 optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione all'1.8.1999 (5)		Situazione 30 gg. dopo l'entrata in vigore del CCNL	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dir.	Dir. strutt. complessa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Stipendio	31.521.000	43.744.000	33.009.000	45.664.000	33.009.000	33.009.000	37.632.000	37.632.000
IIS	13.883.000	14.783.000	13.883.000	14.783.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000
ISM	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	15.000.000	15.000.000
Specifico trattamento ad personam(2)		2.500.000		2.500.000		2.500.000 (3)		2.500.000 (3)
Assegno ad personam						13.485.000 (3)		
Indennità incarico struttura complessa								18.263.000 (4)
13° mensilità	2.793.000	3.979.000	2.917.000	4.139.000	2.917.000	4.209.000	4.386.000	5.908.000
Totale	50.197.000	69.006.000	51.809.000	71.086.000	51.809.000	71.086.000	70.901.000	93.186.000

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato 1 al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(3) A titolo personale

(4) Assorbe assegno ad personam della colonna (7).

(5) Il trattamento economico delle colonne (6) e (7) dura sino a quando non sarà attribuito quello delle colonne (8) e (9).

N.B. Nella tabella non sono riportati gli incrementi tabellari relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex artt. 43, 44 e 45 CCNL 5.12.1996 non optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dal 15.3.2000		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti (5)		Dirigenti	
							(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv.) (6)	(ex II Liv.) (6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	16.279,24	22.591,89	17.047,73	23.583,49	17.047,73	17.047,73	17.047,73	17.047,73	19.435,31	19.435,31
IIS	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.634,78	7.169,97	7.169,97	7.169,97	7.169,97	7.169,97	7.169,97
ISM	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83	1.032,91	2.065,83 (2)	7.746,85	7.746,85 (4)
Specifico trattamento ad personam(3)		1.291,14		1.291,14		1.291,14 (2)				
Assegno ad personam						6.964,42 (2)		6.964,42		
Indennità incarico struttura complessa										
13° mensilità	1.442,46	2.054,98	1.506,50	2.137,62	1.506,50	2.173,25	1.506,50	2.172,73	2.265,18	2.265,18
Totale	25.924,58	35.638,62	26.757,11	36.712,86	26.757,11	36.712,34	26.757,11	35.420,68	36.617,31	36.617,31

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato I al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

TABELLA A8/LIRE

Situazione retributiva (1) a regime nel I° biennio economico 1998 - 1999

Art. 43, comma 1, lettera b, veterinari ex artt. 43, 44 e 45 CCNL 5.12.1996 non optanti per il rapporto esclusivo al 14.3.2000

Voci retributive	Situazione CCNL 5.12.1996		Situazione all'1.6.1999		Situazione dall'1.8.1999 al 14.3.2000		Situazione dal 15.3.2000		In caso di opzione per il rapporto esclusivo ai sensi artt. 15 e 48	
	I Liv.	II Liv.	I Liv.	II Liv.	Dir.	Dir. strutt. complessa	Dirigenti (5)		Dirigenti	
							(ex I Liv.)	(ex II Liv.)	(ex I Liv.) (6)	(ex II Liv.) (6)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Stipendio	31.521.000	43.744.000	33.009.000	45.664.000	33.009.000	33.009.000	33.009.000	33.009.000	37.632.000	37.632.000
IIS	13.883.000	14.783.000	13.883.000	14.783.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000	13.883.000
ISM	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000	2.000.000	4.000.000 (2)	15.000.000	15.000.000 (4)
Specifico trattamento ad personam(3)		2.500.000		2.500.000		2.500.000 (2)				
Assegno ad personam						13.485.000 (2)		13.485.000		
Indennità incarico struttura complessa										
13° mensilità	2.793.000	3.979.000	2.917.000	4.139.000	2.917.000	4.208.000	2.917.000	4.207.000	4.386.000	4.386.000
Totale	50.197.000	69.006.000	51.809.000	71.086.000	51.809.000	71.085.000	51.809.000	68.584.000	70.901.000	70.901.000

(1) La retribuzione di posizione è quella rideterminata in azienda e pertanto non compare in tabella. Per quella minima nazionale si rinvia alla tabella allegato I al CCNL 5/12/96 II biennio.

(2) A titolo personale

(3) Lo specifico trattamento è indicato nella misura minima contrattuale, spettante a coloro che avevano un incarico quinquennale e fatte salve le situazioni più favorevoli.

(4) Assorbe assegno ad personam.

(5) Per i dirigenti che non optano per il rapporto esclusivo, il trattamento economico e lo stato giuridico mutano ulteriormente dopo il 15/3/2000. Infatti, tali dirigenti perdono l'incarico di direzione di struttura, semplice o complessa, e se ex dirigenti di II livello anche lo specifico trattamento economico ove in godimento (cfr. art. 47). Il loro trattamento rimane comunque differenziato per gli assegni personali, operando i tagli solo sulle voci di cui alla nota 4. La situazione riportata in colonna (9) per i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale, a norma dell'art. 45, comma 2, si verifica a partire dall'1/7/2000. In tale caso vanno aggiunti gli incrementi tabellari del II biennio.

(6) Nella tabella non sono riportati gli incrementi relativi al II biennio economico che decorrono dall'1/7/2000 e dall'1/7/2001.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

**INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE
E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME**

Dirigenti medici

Tipologia di incarico	Decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale (4)	I.I.S.	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione (5)		Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza	
							Fissa	Variable	Strutt. compl.	tra 5 e 15 minore 5
Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area chirurgica)	In servizio al 31/7/1999 (1)	20.030,26	6.849,77	7.169,97	10.329,14		6.197,48	4.204,48	16.523,52	
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	20.030,26		7.169,97	7.746,85	9.432,05			16.523,52	
Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area medica)	In servizio al 31/7/1999 (1)	20.030,26	6.849,77	7.169,97	10.329,14		5.681,03	3.640,50	16.523,52	
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	20.030,26		7.169,97	7.746,85	9.432,05			16.523,52	
Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (ferriero)	In servizio al 31/7/1999 (1)	20.030,26	6.849,77	7.169,97	10.329,14		5.164,57	3.623,98	16.523,52	
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	20.030,26		7.169,97	7.746,85	9.432,05			16.523,52	
ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/1996 (3)										
	ex art. 56 fascia a) o b) CCNL 5/12/1996 (3)	20.030,26		7.169,97	7.746,85		5.721,31	3.634,31	12.394,97	9.094,81
ex art. 57 fascia a) (3)										
	ex art. 57 fascia b) (3)	20.030,26		7.169,97	7.746,85		4.100,67	2.520,31	6.620,98	
ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni										
		20.030,26		7.169,97	7.746,85		1.032,91	5.588,06	6.620,98	12.394,97
		20.030,26		7.169,97	7.746,85		1.032,91	2.235,17	3.268,09	2.253,30

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96. Il biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b);
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui al secondo alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra euro 9.355,62 ed euro 6.620,98.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento, ove in godimento, per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella allegato 1 al CCNL del 5.12.1996, il biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende alla base della graduazione dell'incarico assegnato, nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

Dei...

[Handwritten signatures and initials]

2° BIENNIO ECONOMICO 2000 -2001

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE
E DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti medici

Tipologia di incarico	Decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale (4)	I.I.S.	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione(5)			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza		
							Fissa	Variable	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15 minore 5
Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area chirurgica)	In servizio al 31/7/1999 (1)	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		12.000.000	8.141.000	20.141.000	31.994.000		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000		
1) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (area medica)	In servizio al 31/7/1999 (1)	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		11.000.000	7.049.000	18.049.000	31.994.000		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000		
Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (territorio)	In servizio al 31/7/1999 (1)	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	7.017.000	17.017.000	31.994.000		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000		
2) ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/1996 (3)		38.784.000		13.883.000	15.000.000		11.078.000	7.037.000	18.115.000		24.000.000	17.610.000
	ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/1996 (3)											
3) ex art. 57 fascia a) (3)		38.784.000		13.883.000	15.000.000		7.940.000	4.880.000	12.820.000		24.000.000	17.610.000
	ex art. 57 fascia b) (3)	38.784.000		13.883.000	15.000.000		2.000.000	10.820.000	12.820.000			
4) ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza		38.784.000		13.883.000	15.000.000		2.000.000	4.327.900	6.327.900			4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, il biennio economico. La collocazione nelle fasce degli art. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui al secondo alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra lire 18.115.000 e lire 12.820.000.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento, ove in godimento, per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella allegato 1 al CCNL del 5.12.1996, il biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli art. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

**INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE
E DELL'INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ DI RAPPORTO A REGIME**

Dirigenti veterinari

Tipologia di incarico	Decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale (4)	I.I.S.	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione(5)			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza		
							Fissa	Variable	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15 minore 5
1) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (zooprof.)	In servizio al 31/7/1999 (1)	20.030,26	6.849,77	7.169,97	10.329,14		5.164,57	3.491,25	8.655,82	16.523,52		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	20.030,26		7.169,97	7.746,85	9.432,05				16.523,52		
2) Struttura complessa ex art. 56 fascia a)	In servizio al 31/7/1999 (2)	20.030,26	6.849,77	7.169,97	10.329,14		5.164,57	3.260,91	8.425,48	16.523,52		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	20.030,26		7.169,97	7.746,85	9.432,05				16.523,52		
3) ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/1996 (3) ex art. 57 fascia a) o b) CCNL 5/12/1996 (3)		20.030,26		7.169,97	7.746,85		5.721,31	3.600,22	9.321,53		12.394,97	9.094,81
		20.030,26		7.169,97	7.746,85		4.100,67	2.129,35	6.230,02		12.394,97	9.094,81
4) ex art. 57 fascia b) (3) ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		20.030,26		7.169,97	7.746,85		1.032,91	5.197,11	6.230,02			
		20.030,26		7.169,97	7.746,85		1.032,91	2.080,48	3.113,39			2.253,30

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, Il biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b);
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c);
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui al secondo + A30 alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra euro 9.321,53 ed euro 6.230,02.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella allegato 1 al CCNL del 5.12.1996, Il biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento, in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

2° BIENNIO ECONOMICO 2000 -2001

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE
E DELL'INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti veterinari

Tipologia di incarico	Decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale (4)	I.I.S.	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione(5)			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza		
							Fissa	Variabile	Totale	Strut.compl.	maggiore 15	tra 5 e 15 minore 5
1) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (zooprof.)	In servizio al 31/7/1991	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	6.760.000	16.760.000	31.994.000		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000		
2) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (territorio)	In servizio al 31/7/1999 (2)	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	6.314.000	16.314.000	31.994.000		
	assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000		13.883.000	15.000.000	18.263.000				31.994.000		
3) ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/1996 (3)												
	ex art. 56 fascia a) o b) CCNL 5/12/1996 (3)	38.784.000		13.883.000	15.000.000		11.078.000	6.971.000	18.049.000		24.000.000	17.610.000
4) ex art. 57 fascia a) (3)												
	ex art. 57 fascia b) (3)	38.784.000		13.883.000	15.000.000		7.940.000	4.123.000	12.063.000			
5) ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni												
		38.784.000		13.883.000	15.000.000		2.000.000	10.063.000	12.063.000		24.000.000	17.610.000
		38.784.000		13.883.000	15.000.000		2.000.000	4.028.363	6.028.363			4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, Il biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra lire 18.049.000 e lire 12.063.000.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella allegato 1 al CCNL del 5.12.1996, Il biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

**FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE
INDIVIDUALE**

DESTINAZIONE		ANNO 2000	ANNO 2001	ANNO 2002	A REGIME
A.	FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO				
1.	Spesa storica finanziata	27.884	27.884	18.821 ¹⁾	18.821
2.	Fondo aggiuntivo per obiettivi specifici		4.325	4.325	4.325
3.	Fondo aggiuntivo per riduzione liste attese		4.487	4.487	4.487
4.	Fondo pronte disponibilità		1.385	1.385	1.385
B.	FONDO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE	207	207	-	-
C.	TOTALE	28.091	38.288	29.018	29.018
D.	1. Fondo da riservare per indennità sanitaria prov.le		-5.885		
	2. Fondo da trasferire all'anno successivo			4.313	
	a) liste attese		-4.312		
	b) Serv. disponibilità aggiuntiva				
E.	TOTALE AL LORDO ONERI RIFLESSI	28.091	28.091	33.331	29.018
F.	TOTALE AL NETTO ONERI RIFLESSI	20.979	20.979	24.893	21.620

N.B.: Gli importi sono indicati in milioni di lire

1) = Spesa storica (A + B) anno 2000 ridotta del 33%

INDIVIDUAZIONE DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE IN RELAZIONE AI DIVERSI ISTITUTI CONTRATTUALI

ISTITUTO NORMATIVO	TAB. I.I.S. R.I.A. (1)	Indennità di specificità medica	Retribuzione di posizione	Specifico trattamento II livello r. sanitario	CONDIZIONI DI LAVORO (1)					A. N. F. (1)	Retribuzione di risultato
					P.D. Straordinario Indennità n.f.	Rischio RX	Attività didattica	Bilinguismo	Ant 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 I	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	(2)
Aspettativa ex art. 3 D.Lgs. 502/1992	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
Servizio militare ed aspettativa	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
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%

Deleone

Car. S.D.

SS

SS

SS

Indennità di Specificità Medica e retribuzione di posizione

ex qualifiche	dall'1.1.1997					dal 31.12.1997				
	ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		
			P. fissa	P. variabile	Totale			P. fissa	P. variabile	Totale
medici tempo pieno										
II livello dirigenziale										
ex XI livello chir.	9.789,44	1.807,60	6.197,48	4.204,48	10.401,96	10.329,14	1.807,60	6.197,48	4.204,48	10.401,96
ex XI livello med.	9.789,44	1.807,60	5.681,03	3.640,50	9.321,53	10.329,14	1.807,60	5.681,03	3.640,50	9.321,53
ex XI livello terr.	9.789,44	1.807,60	5.164,57	3.623,98	8.788,55	10.329,14	1.807,60	5.164,57	3.623,98	8.788,55
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	7.113,16		5.721,31	3.634,31	9.355,62	7.746,85		5.721,31	3.634,31	9.355,62
ex X livello	7.113,16		4.100,67	2.520,31	6.620,98	7.746,85		4.100,67	2.520,31	6.620,98
ex IX livello > 5 anni	7.113,16		1.032,91	423,49	1.456,41	7.746,85		1.032,91	423,49	1.456,41
ex IX livello < 5 anni	7.113,16		1.032,91	191,61	1.224,52	7.746,85		1.032,91	191,61	1.224,52
veterinari										
II livello dirigenziale										
ex XI livello zooprof.	9.789,44	1.807,60	5.164,57	3.491,25	8.655,82	10.329,14	1.807,60	5.164,57	3.491,25	8.655,82
ex XI livello	9.789,44	1.807,60	5.164,57	3.260,91	8.425,48	10.329,14	1.807,60	5.164,57	3.260,91	8.425,48
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	7.113,16		5.721,31	3.600,22	9.321,53	7.746,85		5.721,31	3.600,22	9.321,53
ex X livello	7.113,16		4.100,67	2.129,35	6.230,02	7.746,85		4.100,67	2.129,35	6.230,02
ex IX livello > 5 anni	7.113,16		1.032,91	423,49	1.456,41	7.746,85		1.032,91	423,49	1.456,41
ex IX livello < 5 anni	7.113,16		1.032,91	191,61	1.224,52	7.746,85		1.032,91	191,61	1.224,52
medici tempo definito										
II livello dirigenziale										
ex XI livello chir.	1.899,53	1.291,14	3.103,39	3.206,16	6.309,55	2.065,83	1.291,14	3.103,39	3.206,16	6.309,55
ex XI livello med.	1.899,53	1.291,14	2.253,82	3.137,99	5.391,81	2.065,83	1.291,14	2.253,82	3.137,99	5.391,81
ex XI livello terr.	1.899,53	1.291,14	1.789,52	3.100,29	4.889,81	2.065,83	1.291,14	1.789,52	3.100,29	4.889,81
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	949,76		2.305,98	2.952,07	5.258,05	1.032,91		2.305,98	2.952,07	5.258,05
ex X livello	949,76		827,88	2.381,38	3.209,26	1.032,91		827,88	2.381,38	3.209,26
ex IX livello > 5 anni	949,76		516,46	777,27	1.293,72	1.032,91		516,46	777,27	1.293,72
ex IX livello < 5 anni	949,76		516,46	387,86	904,32	1.032,91		516,46	387,86	904,32
veterinari di cui agli articoli 43, 44, 45 lettera D del CCNL										
I livello dirigenziale										
ex XI livello	1.899,53	1.291,14	769,00	4.130,11	4.899,11	2.065,83	1.291,14	769,00	4.130,11	4.899,11
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	949,76		763,84	4.232,88	4.996,72	1.032,91		763,84	4.232,88	4.996,72
ex X livello	949,76		516,46	1.398,05	1.914,51	1.032,91		516,46	1.398,05	1.914,51
ex IX livello > 5 anni	949,76		516,46	1.094,37	1.610,83	1.032,91		516,46	1.094,37	1.610,83
ex IX livello < 5 anni	949,76		516,46	1.094,37	1.610,83	1.032,91		516,46	1.094,37	1.610,83

ALLEGATO 1 - LIRE

Indennità di Specificità Medica e retribuzione di posizione

ex qualifiche	dall'1.1.1997					dal 31.12.1997				
	ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE			ISM	Specifico trattamento	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		
			P. fissa	P. variabile	Totale			P. fissa	P. variabile	Totale
medici tempo pieno										
II livello dirigenziale										
ex XI livello chir.	18.955.000	3.500.000	12.000.000	8.141.000	20.141.000	20.000.000	3.500.000	12.000.000	8.141.000	20.141.000
ex XI livello med.	18.955.000	3.500.000	11.000.000	7.049.000	18.049.000	20.000.000	3.500.000	11.000.000	7.049.000	18.049.000
ex XI livello terr.	18.955.000	3.500.000	10.000.000	7.017.000	17.017.000	20.000.000	3.500.000	10.000.000	7.017.000	17.017.000
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	13.773.000		11.078.000	7.037.000	18.115.000	15.000.000		11.078.000	7.037.000	18.115.000
ex X livello	13.773.000		7.940.000	4.880.000	12.820.000	15.000.000		7.940.000	4.880.000	12.820.000
ex IX livello > 5 anni	13.773.000		2.000.000	820.000	2.820.000	15.000.000		2.000.000	820.000	2.820.000
ex IX livello < 5 anni	13.773.000		2.000.000	371.000	2.371.000	15.000.000		2.000.000	371.000	2.371.000
veterinari										
II livello dirigenziale										
ex XI livello zooprof.	18.955.000	3.500.000	10.000.000	6.760.000	16.760.000	20.000.000	3.500.000	10.000.000	6.760.000	16.760.000
ex XI livello	18.955.000	3.500.000	10.000.000	6.314.000	16.314.000	20.000.000	3.500.000	10.000.000	6.314.000	16.314.000
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	13.773.000		11.078.000	6.971.000	18.049.000	15.000.000		11.078.000	6.971.000	18.049.000
ex X livello	13.773.000		7.940.000	4.123.000	12.063.000	15.000.000		7.940.000	4.123.000	12.063.000
ex IX livello > 5 anni	13.773.000		2.000.000	820.000	2.820.000	15.000.000		2.000.000	820.000	2.820.000
ex IX livello < 5 anni	13.773.000		2.000.000	371.000	2.371.000	15.000.000		2.000.000	371.000	2.371.000
medici tempo definito										
II livello dirigenziale										
ex XI livello chir.	3.678.000	2.500.000	6.009.000	6.208.000	12.217.000	4.000.000	2.500.000	6.009.000	6.208.000	12.217.000
ex XI livello med.	3.678.000	2.500.000	4.364.000	6.076.000	10.440.000	4.000.000	2.500.000	4.364.000	6.076.000	10.440.000
ex XI livello terr.	3.678.000	2.500.000	3.465.000	6.003.000	9.468.000	4.000.000	2.500.000	3.465.000	6.003.000	9.468.000
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	1.839.000		4.465.000	5.716.000	10.181.000	2.000.000		4.465.000	5.716.000	10.181.000
ex X livello	1.839.000		1.603.000	4.611.000	6.214.000	2.000.000		1.603.000	4.611.000	6.214.000
ex IX livello > 5 anni	1.839.000		1.000.000	1.505.000	2.505.000	2.000.000		1.000.000	1.505.000	2.505.000
ex IX livello < 5 anni	1.839.000		1.000.000	751.000	1.751.000	2.000.000		1.000.000	751.000	1.751.000
veterinari di cui agli articoli 43, 44, 45 lettera D del CCNL										
II livello dirigenziale										
ex XI livello	3.678.000	2.500.000	1.489.000	7.997.000	9.486.000	4.000.000	2.500.000	1.489.000	7.997.000	9.486.000
I livello dirigenziale										
ex X livello qualificato	1.839.000		1.479.000	8.196.000	9.675.000	2.000.000		1.479.000	8.196.000	9.675.000
ex X livello	1.839.000		1.000.000	2.707.000	3.707.000	2.000.000		1.000.000	2.707.000	3.707.000
ex IX livello > 5 anni	1.839.000		1.000.000	2.119.000	3.119.000	2.000.000		1.000.000	2.119.000	3.119.000
ex IX livello < 5 anni	1.839.000		1.000.000	2.119.000	3.119.000	2.000.000		1.000.000	2.119.000	3.119.000

2° BIENNIO ECONOMICO 2000 -2001

INDIVIDUAZIONE DEGLI IMPORTI RETRIBUTIVI ANNUI LORDI COMPRENSIVI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE E DELL'INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ DI RAPPORTO A REGIME

Dirigenti veterinari

Tipologia di incarico	Decorrenza del rapporto	Tabellare	Assegno personale (4)	I.L.S.	ISM	Indennità struttura complessa	Retribuzione di posizione(5)			Indennità di esclusività di rapporto a seconda dell'esperienza		
							Fissa	Variabile	Totale	Strut. compl.	maggiore 15	tra 5 e 15 minore 5
1) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (zooprof.)	In servizio al 31/7/1991 (1) assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	6.760.000	16.760.000	31.994.000		
2) Struttura complessa ex art. 56 fascia a) (territorio)	In servizio al 31/7/1999 (2) assunti dopo l'1/8/1999 (2)	38.784.000	13.263.000	13.883.000	20.000.000		10.000.000	6.314.000	16.314.000	31.994.000		
3) ex art. 56 fascia b) CCNL 5/12/1996 (3) ex art. 56 fascia a) o b) CCNL 5/12/1996 (3)		38.784.000		13.883.000	15.000.000		11.078.000	6.971.000	18.049.000		24.000.000	17.610.000
4) ex art. 57 fascia a) (3) ex art. 57 fascia b) (3) ex art. 57, comma 1, lettera b) del CCNL 5/12/96 con esperienza inferiore a 5 anni		38.784.000		13.883.000	15.000.000		7.940.000	4.123.000	12.063.000		24.000.000	17.610.000
		38.784.000		13.883.000	15.000.000		2.000.000	10.063.000	12.063.000			
		38.784.000		13.883.000	15.000.000		2.000.000	4.028.363	6.028.363			4.363.000

(1) Già dirigenti di II livello, anche con incarico quinquennale, ovvero assunti come dirigenti di II livello o con incarico di direzione di struttura complessa anche dopo il 31/7/99 ma con avviso pubblicato in G.U. prima del 31/7/99.

(2) Dirigenti assunti dopo il 31/7/99 con avviso pubblicato in G.U. dopo il 31/7/99

(3) Gli incarichi di cui ai punti 2), 3) e 4) della presente tabella sono raggruppati sulla base della retribuzione di posizione minima contrattuale storica di cui alla tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/96, Il biennio economico. La collocazione nelle fasce degli artt. 56 e 57 del CCNL 5/12/96 è, pertanto, strettamente legata al minimo di "ingresso" già previsto per le stesse. Nell'attuale sistema, ai sensi dell'art. 27 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, essi corrispondono (anche ai fini dell'art. 5 del presente contratto) ai seguenti:

- incarichi ex art. 56 fascia b) agli incarichi di direzione di struttura semplice (art. 27, comma 1, lettera b));
- incarichi ex art. 57 fascia a) o b) agli incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione ovvero di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo (art. 27, comma 1, lettera c));
- incarichi ex art. 57 fascia b) agli incarichi di natura professionale (art. 27, comma 1, lettera d)).

All'interno degli incarichi di cui alla seconda alinea la differenza discende dalla diversa entità della retribuzione di posizione che varia tra lire 18.049.000 e lire 12.063.000.

(4) Al presente assegno si aggiunge lo specifico trattamento ove in godimento per coloro che avevano un incarico quinquennale (art. 38).

(5) La retribuzione di posizione riportata in questa tabella è quella minima contrattuale attribuita, ai sensi della tabella allegato 1 al CCNL del 5/12/1996, Il biennio economico 1996-1997 (cfr. art. 39, comma 5) e quella rideterminata ai sensi degli artt. 3 e 4 del presente CCNL. Successivamente al contratto del 1996, la retribuzione di posizione di parte variabile è stata suscettibile di incremento in sede aziendale, sulla base della graduazione delle funzioni. Per i dirigenti di struttura complessa assunti successivamente al 1° agosto 1999 citati in tabella la retribuzione di posizione è attribuita dalle aziende sulla base della graduazione dell'incarico assegnato nel rispetto dell'art. 39, comma 3, per quanto attiene la componente della retribuzione stessa di parte fissa e variabile.

**FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE
INDIVIDUALE**

DESTINAZIONE		ANNO 2000	ANNO 2001	ANNO 2002	A REGIME
A.	FONDO RETRIBUZIONE DI RISULTATO				
	1. Spesa storica finanziata	27.884	27.884	18.821 ¹⁾	18.821
	2. Fondo aggiuntivo per obiettivi specifici		4.325	4.325	4.325
	3. Fondo aggiuntivo per riduzione liste attese		4.487	4.487	4.487
	4. Fondo pronte disponibilità		1.385	1.385	1.385
B.	FONDO QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE	207	207	-	-
C.	TOTALE	28.091	38.288	29.018	29.018
D.	1. Fondo da riservare per indennità sanitaria prov.le		-5.885		
	2. Fondo da trasferire all'anno successivo		-4.312	4.313	
	a) liste attese				
	b) Serv. disponibilità aggiuntiva				
E.	TOTALE AL LORDO ONERI RIFLESSI	28.091	28.091	33.331	29.018
F.	TOTALE AL NETTO ONERI RIFLESSI	20.979	20.979	24.893	21.620

N.B.: Gli importi sono indicati in milioni di lire

1) = Spesa storica (A + B) anno 2000 ridotta del 33%

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 41, comma 1

1.1. Si supponga che un Dirigente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.96 al 19.7.99: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.2000 il Dirigente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.2000 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il Dirigente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi);
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi);
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi);
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il Dirigente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.97 al 19.12.2000: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.99 il Dirigente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.2000, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.97. Al 20.1.2000 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 41, comma 7 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso.

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 7 dell'art. 41.

Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il Dirigente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
 - dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
 - dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.
- Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 41)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99 (6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001 (1 mese) 100% della retribuzione.

Delema

10

2

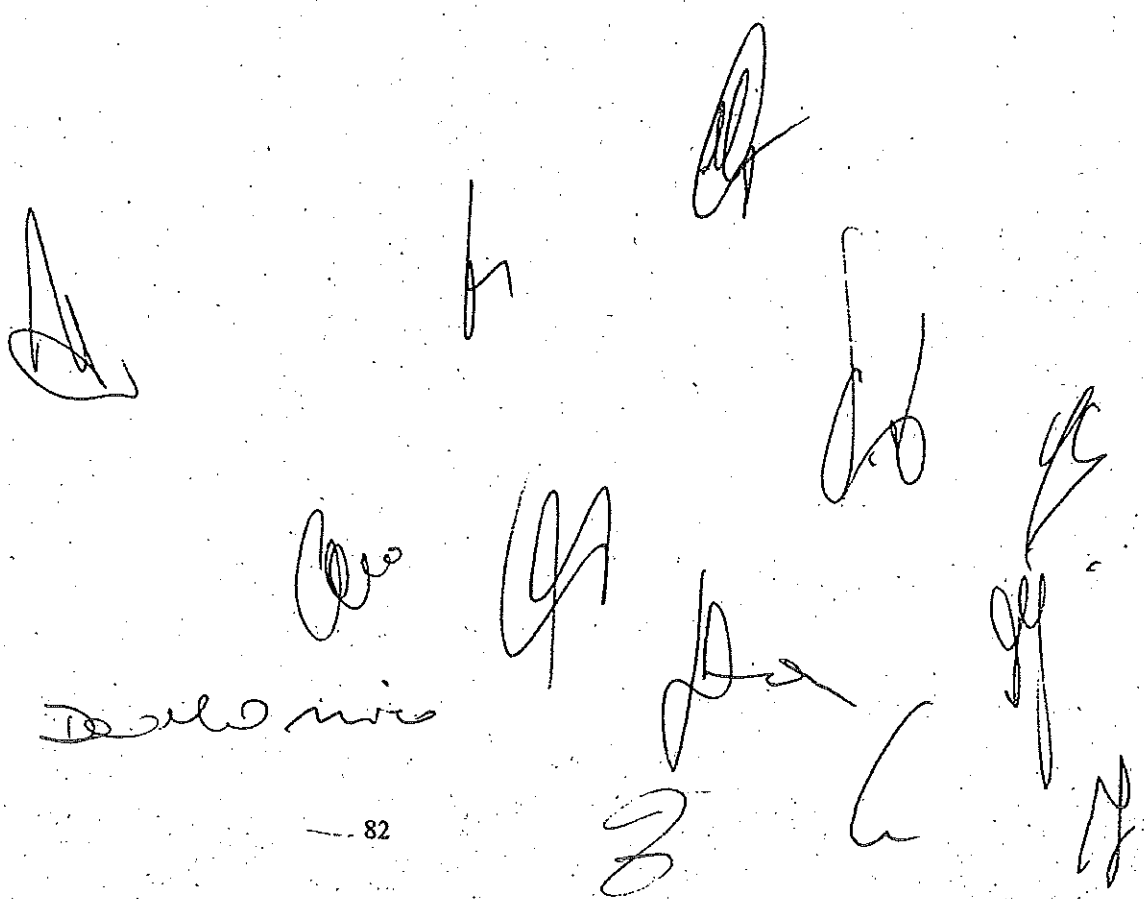
8/4/90

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA
APRAN - OO.SS.**

Le parti, preso atto della reciproca disponibilità che ha consentito di raggiungere il primo accordo contrattuale a livello provinciale portando così a conclusione un lungo iter storico che ha sempre visto la Provincia e le OO.SS. dei medici e dei veterinari impegnati sul comune fronte di una sanità sempre più efficiente ed efficace, precisano che il tavolo contrattuale non ha compiutamente definito alcuni aspetti che continuano a mantenere una loro problematicità e che quindi necessitano di ulteriori approfondimenti, che devono trovare luogo con carattere prioritario nel contesto del tavolo di trattativa, relativo al periodo contrattuale successivo all'attuale, che le parti si impegnano sin da ora ad aprire entro l'ottobre del corrente anno.

In particolare permangono difficoltà nella definizione di alcune questioni quali:

- il ricorso da parte dell'Azienda alle prestazioni di guardia medica in eccedenza al normale orario di servizio con riconoscimento del relativo trattamento economico nell'ambito della retribuzione di risultato;
- la necessità di un più adeguato riconoscimento economico del servizio di pronta disponibilità in generale ed in particolare nei casi di più intenso individuale utilizzo;
- l'educazione medica continua;
- il rafforzamento del ruolo "primariale" dei direttori nel modello organizzativo-direzionale dell'Azienda;
- qualora non siano individuate dall'Azienda modalità organizzative che consentano di ridurre i carichi di lavoro di cui all'art. 27, comma 1, dovranno essere rese disponibili nuove risorse per compensare l'impegno orario aggiuntivo.





ASSOCIAZIONE ANESTESISTI RIANIMATORI OSPEDALIERI ITALIANI

SEZIONE PROVINCIALE TRENTO

PRESIDENTE DOTT. GIORGIO CESARI

TEL. CASA 0461 921472

TEL. RIAN. 0461 903697

FAX RIAN 0461 902422

Trento, 24.04.02

Oggetto: dichiarazione a verbale all'atto della firma del CCPL della Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Provinciale 1998/2001

L'Organizzazione Sindacale che rappresento ha manifestato fin dalla prima riunione la propria decisa opposizione all'Art. 30 che riguarda la pronta disponibilità nei Servizi di Anestesia e Rianimazione che viene proposto in contraddizione:

- Con l'Art. 20, c. 3 DPR 384 /90 " norme di garanzia sui Servizi Pubblici Essenziali (22.7.96) approvate tra OOSS e ARAN art. 1 - 2
- Con l'Art. 20 CCNL 94-97
- Con la dichiarazione congiunta n° 7 CCNL 98 - 2001
- Con il decreto 24 aprile 2000 " Progetto obiettivo materno-infantile Gazzetta 7 giugno 2000 n° 131
- Con la premessa di questo stesso CCPL che recita " non intende determinare condizioni di minor favore dal punto di vista normativo rispetto alla contrattazione nazionale."..

L'opposizione è diretta conseguenza della linea sindacale nazionale che vede al primo posto la garanzia di condizioni di sicurezza per il cittadino che si trovi in condizioni critiche, necessitando di prestazioni medico chirurgiche urgenti, sicurezza che può essere offerta solo da dotazioni di elevata tecnologia e da prestazioni specialistiche offerte da medici anestesisti rianimatori in servizio attivo presso le sedi di pronto soccorso e presso i punti nascita attivi a ciclo continuo.

Questa dichiarazione è solo l'inizio di una battaglia che l'AARO I provinciale è pronta a condurre per avere negli ospedali della provincia di Trento le stesse condizioni di sicurezza previste su tutto il territorio italiano.

Il presidente provinciale AARO I dott. Giorgio Cesari