

ACCORDO PER IL RINNOVO DELLA PARTE ECONOMICA DEL CCPL 2019/2021 E PER LA PARZIALE REVISIONE DEGLI ISTITUTI GIURIDICI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA', AREA DEI DIRIGENTI MEDICI, VETERINARI, ODONTOIATRI E SANITARI, COMPRESI I DIRIGENTI DELLE PROFESSIONI SANITARIE.

Premessa

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.

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.

Nel comparto del Servizio Sanitario Provinciale il presente contratto si caratterizza quale "contratto collettivo provinciale avente le caratteristiche di contratto originario e sostitutivo di quello nazionale".

Il presente contratto non intende determinare condizioni di minor favore dal punto di vista normativo e/o economico rispetto alla contrattazione nazionale. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta di convocazione di una di esse, anche al di fuori delle scadenze contrattuali, per una verifica di merito, qualora intervengano sostanziali novità a livello nazionale.

PARTE I

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutti i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 4 "Comparto Sanità", comma 1, punto 1., dell'Accordo Collettivo Provinciale Quadro sui comparti di contrattazione collettiva di data 25 settembre 2003, come modificato in data 6 dicembre 2016, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari. I rapporti di lavoro dei dirigenti dipendenti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari destinatari del presente accordo sono disciplinati dalle norme contenute nel presente

contratto collettivo nonché, per quanto non previsto, dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle vigenti disposizioni legislative provinciali.

2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato le particolari modalità di applicazione degli istituti normativi sono definite dal presente contratto.

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie. Con il termine "dirigenti delle professioni sanitarie" si intendono i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario.

5. Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 502 del 1992". Il riferimento alla legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e successive modificazioni è riportato come "l.p. n. 7 del 1997". Con "atto aziendale" si intende il regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Azienda di cui all'art. 37 della legge provinciale 23 luglio 2010, n. 16.

6. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intendono il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa ("direttore"), il responsabile di struttura semplice dipartimentale o distrettuale e il responsabile di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto della normativa provinciale di organizzazione. Per unità operative si intendono articolazioni strutturali di direzioni centrali, ospedali e distretti che presiedono alla fornitura di servizi sanitari all'utenza mentre con il termine di servizi si intendono articolazioni strutturali di direzioni centrali, ospedali e distretti che presiedono ad attività interne. Con il termine "Azienda" si intende l'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

7. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nella legge provinciale 23 luglio 2010, n. 16 e dal regolamento di organizzazione dell'Azienda. Per la definizione di struttura semplice o complessa si fa rinvio alle disposizioni in tema di "Tipologie di incarico" dei CCPL di data 25.9.2006.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo concerne il triennio 2019/2021 sia per la parte giuridica che per la parte economica, fatto salvo quanto eventualmente specificato nei singoli articoli.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Il presente contratto è pubblicato nel sito web dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale.

3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o con PEC, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo possono essere presentate entro tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data di scadenza del contratto, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. 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. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto collettivo, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge provinciale di stabilità in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 59 e 60 della legge provinciale n. 7/1997.

6. Il presente contratto collettivo è oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 14 "Interpretazione autentica dei contratti" di questo accordo, anche su richiesta di una delle parti firmatarie, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle controparti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta

applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso è definito in modo coerente con l'obiettivo volto al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti e per mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con il riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione del servizio sanitario provinciale.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di sicurezza clinica e di crescita professionale;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3. I predetti obiettivi comportano 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 collettivo;
 - c) partecipazione, che si articola nel confronto a livello provinciale ai sensi dell'art. 5, nella informazione, nella consultazione e nella concertazione. La partecipazione si estrinseca anche nella costituzione di organismi paritetici di partecipazione;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

4. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza nel rispetto della riservatezza dei dati personali.

5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Obiettivi e strumenti" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 4

Livelli di contrattazione

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
 - a) il contratto collettivo provinciale;
 - b) l'accordo decentrato a livello di Azienda.

2. Il contratto collettivo provinciale tra Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale e le OO.SS. regola gli istituti direttamente pertinenti al rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 1 bis, comma 2, della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 e non demandati dal presente CCPL alla contrattazione decentrata.

3. E' istituito un tavolo paritetico tra l'APSS e le Organizzazioni sindacali sull'applicazione degli istituti contrattuali regolati dal presente CCPL.

4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Livelli di contrattazione" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 5

Confronto a livello provinciale

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del presente contratto, si prevedono modalità di confronto da parte della Provincia autonoma di Trento (con l'assistenza, se richiesta, dell'A.P.Ra.N.) con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con riferimento a linee generali di indirizzo e/o direttive da emanarsi da parte della Giunta provinciale, sulle seguenti materie relative:

- a. alla determinazione del fabbisogno di personale in relazione all'attività istituzionale consolidata nonché alle esigenze di funzionamento della rete dei servizi sanitari ed al rapporto con i carichi di lavoro richiesti;
- b. alla realizzazione della formazione manageriale e formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c. alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale e/o dei servizi;
- d. ai criteri generali per sviluppare a livello aziendale un sistema di standard finalizzati all'individuazione dei volumi prestazionali riferiti all'impegno, anche temporale, richiesto nonché di monitoraggio delle prestazioni concordate e correlate al raggiungimento degli obiettivi;
- e. ai criteri generali per la razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale ed urgenza/emergenza al fine di favorire la loro valorizzazione economica secondo la disciplina del presente contratto;
- f. ai criteri generali per la definizione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in modo coerente all'andamento delle liste di attesa;
- g. ai criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dall'Azienda ai sensi delle disposizioni in tema di verifica e valutazione dei dirigenti dei CCPL di data 25.9.2006.

2. In prima applicazione di questo articolo, le parti di cui al comma 1 si incontrano entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo per avviare il confronto sui temi indicati al medesimo comma 1. Nella procedura a regime, il confronto su una o più delle materie di cui al comma 1 è avviato entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta delle Organizzazioni sindacali.

3. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Confronto a livello provinciale" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 6

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dall'Azienda ai soggetti sindacali di cui all'art. 12 secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati, documenti ed elementi conoscitivi da parte dell'Azienda ai soggetti sindacali di cui al comma 1, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva

adozione. L'informazione è assicurata anche attraverso la pubblicazione di documenti (quali ad es. circolari applicative di istituti disciplinati dai contratti e dalle leggi) in una bacheca elettronica a cui possono accedere le Organizzazioni sindacali rappresentative.

3. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, sono oggetto di informazione, anche al fine di esprimere osservazioni e proposte, tutte le materie per le quali il presente contratto collettivo preveda la contrattazione decentrata o la concertazione, costituendo presupposto per la loro attivazione.

4. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva:

- a) gli atti di organizzazione degli uffici, il fabbisogno di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui alla presente lettera a) deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;
- b) ferma restando la specifica prerogativa aziendale in materia di costituzione dei fondi aziendali, la relativa costituzione con dettaglio sia delle voci di alimentazione sia delle singole voci di utilizzo nell'anno di competenza. Sulle singole voci di utilizzo dei fondi l'informazione è data anche a consuntivo con riferimento all'anno precedente;
- c) le informazioni relative alla copertura assicurativa di cui alle disposizioni normative in tema di "Coperture assicurative" dei CCPL di data 25.9.2006;
- d) la quantificazione delle risorse in tema di "Formazione ed ECM, aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata" dei CCPL di data 25.9.2006. L'informazione è data anche a consuntivo con riferimento alle risorse effettivamente utilizzate l'anno precedente per le suddette finalità.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni contrattuali in materia di "Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche" dei CCPL di data 25.9.2006.

Art. 7 Concertazione

1. La concertazione è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 11 "Soggetti sindacali" di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

2. I soggetti sindacali di cui all'art. 11 "Soggetti sindacali", ricevuta l'informazione con le modalità previste dall'art. 6, commi 1, 2 e 3, possono attivare, entro 15 giorni dal ricevimento della stessa, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- e) i criteri per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti pubblici o privati;
- g) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

- h) le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- j) i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017;
- k) i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo.

3. 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.

4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 8

Contrattazione decentrata: soggetti e materie

1. La trattazione decentrata si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCPL, tra la delegazione sindacale come individuata dal comma 5 dell'art. 12 "Composizione delle delegazioni" e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4 del medesimo art. 12.

2. L'Azienda è tenuta ad attivare la trattazione decentrata, secondo le modalità e i tempi previsti dall'art. 9 "Contrattazione decentrata: tempi e procedure", al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

3. In sede di trattazione decentrata sono altresì 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 per la retribuzione di risultato 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;
 - 2) la distribuzione tra i fondi delle eventuali risorse assegnate ai Fondi per l'indennità di specificità, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa dei CCPL di data 25.9.2006 e del Fondo per la retribuzione di risultato;

- 3) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dalle disposizioni di cui ai CCPL di data 25.9.2006 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
- 4) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui all'art. 118 "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" del CCPL di data 25.9.2006 e il Fondo per la retribuzione di risultato ed al loro interno nei limiti stabiliti dal CCPL, 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;
- e) 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;
- f) individuazione di eventuali ulteriori tipologie di cause di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

4. Il contratto decentrato utilizza le risorse dei Fondi per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa e per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro dei CCPL di data 25.9.2006 e del Fondo per la retribuzione di risultato e non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto collettivo provinciale; esso si svolge sulle materie stabilite dal comma 3 del presente articolo e su eventuali ulteriori materie richiamate negli articoli del presente accordo. Le clausole difformi sono inefficaci e non possono essere applicate.

5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 9

Contrattazione decentrata: tempi e procedure

1. 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 le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto per l'avvio del negoziato. Il negoziato prenderà avvio entro 30 giorni dalla nomina della delegazione di parte pubblica.

2. Il contratto decentrato ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCPL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale. Le disposizioni del contratto decentrato rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato.

3. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 13 "Clausole di raffreddamento", sulle materie dalla lettera d) alla lettera f) dell'art. 8 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.

4. 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.

5. 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.

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

7. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto decentrato" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 10

Comitato Unico di Garanzia

1. Presso l'Azienda è istituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'articolo 21 della Legge 183/2010 e della normativa provinciale in materia per il perseguimento dei seguenti obiettivi:

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

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

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

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

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

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

7. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Comitato per le pari opportunità" dei CCPL di data 25.9.2006.*

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

Art. 11 Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970 dalle organizzazioni sindacali rappresentative del personale secondo quanto previsto dall'art. 55 della legge provinciale n. 7 del 1997.

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

3. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto al momento del distacco, secondo le voci retributive elencate nella tabella 1b al CCPL 25.9.2006, con l'aggiunta di quote di retribuzione di risultato da definire in contrattazione decentrata.

4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Soggetti sindacali" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 12 Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica a livello provinciale è costituita dall'Agenzia Provinciale per la Rappresentanza Negoziata.

2. Per le organizzazioni sindacali/Confederazioni sindacali, la delegazione è composta da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003 e successive modifiche.

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

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

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

5. Per le organizzazioni sindacali, in sede decentrata, la delegazione è composta da non più di tre componenti di ciascuna organizzazione o federazione sindacale di categoria firmataria del presente CCPL.

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

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

8. Le OO.SS. nella contrattazione possono avvalersi dell'assistenza di rappresentanti extra-provinciali e/o di consulenti.

9. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Composizione delle delegazioni" dei CCPL di data 25.9.2006.*

CAPO III TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 13 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 svolge la concertazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.
4. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Clausole di raffreddamento" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 14

Interpretazione autentica dei contratti

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte contraente che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata e/o pec. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi di interpretazione.
3. L'eventuale accordo stipulato con le stesse procedure del contratto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
5. L'A.P.Ra.N., anche su richiesta dell'Azienda o delle OO.SS., procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.
6. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Interpretazione autentica dei contratti" dei CCPL di data 25.9.2006.*

CAPO IV

DIRITTI SINDACALI

Art. 15

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.

2. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Diritti di associazione e di attività sindacali" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 16

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, dalle RSA o dalle R.S.U., ove costituite.

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

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

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

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle articolazioni aziendali interessate, avuto riguardo ai contingenti minimi in caso di sciopero regolati in sede decentrata.

7. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Diritto di assemblea" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 17

Diritto di affissione

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

2. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Diritto di affissione" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 18

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.

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

3. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Locali" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 19

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. Fino ad apposito accordo provinciale che ridefinisca le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie continua ad applicarsi il CCNQ in materia di prerogative sindacali di data 4 dicembre 2017;
 - b. le rappresentanze sindacali firmatarie del CCPL.

2. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro" dei CCPL di data 25.9.2006.*

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 dal dirigente all'Azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima direttamente all'Azienda. Nel caso di mobilità del dirigente presso altra Azienda o

Ente, salvo il caso di cui al comma 3, la delega è automaticamente trasferita alla nuova Azienda o Ente previa autorizzazione del dirigente trasferito.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Azienda.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Azienda e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Azienda.

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

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

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

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Contributi sindacali" dei CCPL di data 25.9.2006.

Art. 21 Patronato sindacale

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato ammesso alle trattative ai sensi dell'art. 55 della legge provinciale n. 7/1997 o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Patronato sindacale" dei CCPL di data 25.9.2006.

Art. 22 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 1/30 di tutte le competenze fisse e continuative percepite mensilmente.

3. L'importo della paga oraria è determinato dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 164,66 sia nel caso di orario lavorativo su cinque giornate settimanali che nel caso di orario lavorativo su sei giornate settimanali.

4. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione che, a decorrere dal presente contratto, è commisurata a quella individuata dalle disposizioni in materia di "Retribuzione e sue definizioni", comma 2, lett. c), dei CCPL 25.9.2006.

5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Astensione dal lavoro" dei CCPL di data 25.9.2006.*

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23 Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti può essere a tempo indeterminato o determinato; rientra in quest'ultima tipologia il personale assunto ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145. Ai fini della costituzione e regolamentazione del rapporto di lavoro deve essere sottoscritto il relativo contratto individuale, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce per l'Azienda la forma ordinaria di rapporto di lavoro.

2. Il contratto individuale richiede la forma scritta. In esso devono essere espressamente ed esaurientemente indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
- c) area e disciplina o profilo professionale di appartenenza;
- d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate in materia di "Tipologie di incarico" dei CCPL di data 25.9.2006, 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) trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro;
- f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante, nel caso di rapporto esclusivo;
- g) durata del periodo di prova, ove previsto;
- h) sede di lavoro, individuata mediante specifica indicazione dell'Unità Operativa e del presidio ospedaliero, o dell'ambito territoriale di assegnazione;
- i) il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro;
- j) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini

di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure di reclutamento, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. L'Azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, acquisisce la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, chiedendo all'interessato soltanto i riferimenti necessari per la ricerca dei documenti. Qualora l'Azienda debba invitare il destinatario, anche in via telematica, ad integrare tale documentazione, gli assegna un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'Azienda può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario deve essere presentata la dichiarazione di opzione per l'Azienda Provinciale dei Servizi Sanitari fatto salvo quanto previsto dall'art. 24 (*Periodo di prova*).

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, l'Azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

6. Il contratto individuale di lavoro deve essere comunque sottoscritto nel caso di conferimento di un incarico di struttura complessa, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda. In tutti gli altri casi di incarichi a dirigenti con anzianità superiore ai 5 anni, compresa la direzione di dipartimento, il conferimento dell'incarico si perfeziona con la stipula del contratto individuale di incarico. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dalle disposizioni in materia contenute nel CCPL di data 25.9.2006.

7. Nella stipulazione dei contratti individuali l'Azienda non può inserire clausole peggiorative del contratto collettivo provinciale di lavoro o in contrasto con norme di legge o con disposizioni del presente CCPL.

8. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Il contratto individuale di lavoro" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 24 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7 ter, 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 dal CCPL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 50 "Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio", comma 1, del CCPL di data 25.9.2006.

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, compresi i ratei di tredicesima mensilità; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza, fatto salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 7 ter, del D.Lgs. 502/1992.

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 è reintegrato, su richiesta, nella struttura di assegnazione, sede di lavoro, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza.

10. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Periodo di prova" dei CCPL di data 25.9.2006.*

Art. 25

Accordo in attuazione della legge n. 164/1982

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori che hanno formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i. l'Azienda riconosce uno pseudonimo provvisorio al dirigente che ne faccia richiesta, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dello pseudonimo saranno specificati in apposita regolamentazione interna a livello sia provinciale che aziendale. Lo pseudonimo da utilizzare al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona.

2. Non si conformano allo pseudonimo e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dirigente che ha intrapreso il percorso di transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del dirigente interessato.

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 26 Assunzioni a tempo determinato

1. Fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni in materia di “Sostituzioni” dei CCPL di data 25.9.2006 per le assenze dei dirigenti responsabili di struttura, in applicazione di quanto previsto dall’art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm., l’Azienda può stipulare contratti individuali per l’assunzione di personale a tempo determinato per i seguenti casi:

- a. in sostituzione di dirigenti assenti, quando l’assenza superi i 30 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto;
- b. in sostituzione di dirigenti assenti per gravidanza e puerperio comprese le ferie contigue ai periodi di aspettativa, per congedo di maternità o paternità e congedo parentale;
- c. per assunzioni legate a particolari punte di attività e per esigenze straordinarie quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio nel limite massimo di 36 mesi;
- d. per la copertura di posti resi disponibili a seguito di riduzioni temporanee di orario, nel limite massimo di 36 mesi;
- e. temporanea copertura di posti vacanti di dirigente in attesa di svolgimento del concorso;
- f. in relazione all’esigenza di realizzare specifici obiettivi individuati dalla programmazione nazionale, provinciale e aziendale nel limite massimo di 36 mesi.

2. Ai sensi dell’art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 1. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

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

4. Nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l’esclusione delle ipotesi di sciopero, l’assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l’affiancamento del dirigente che si deve assentare.

5. 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.

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

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- nei casi di assenza per infermità, al personale assunto con contratto a termine è corrisposta, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato e, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, durante tale assenza è corrisposta, per un anno, la retribuzione, con il recupero per detto periodo dell'indennità spettante all'infortunato dall'I.N.A.I.L. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare i limiti di cui alle disposizioni in materia di "Assenze per malattia" dei CCPL di data 25.9.2006;
- possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi del comma 2 delle disposizioni in materia di "Assenze giornaliere retribuite" dei CCPL di data 25.9.2006;
- 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 agli artt. 31 "Retribuzione di risultato dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa" e 32 "Retribuzione di risultato dei dirigenti titolari di incarico di struttura complessa" è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

7. 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.

8. Il termine del contratto può essere prorogato solo quando la durata iniziale del medesimo sia inferiore a tre anni. La proroga è ammessa nei limiti previsti dal d.lgs. 81/2015 e a condizione che si riferisca alla stessa attività per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. In tale ipotesi la durata del rapporto a termine non potrà essere superiore a tre anni, fatto salvo quanto previsto ai commi 1 e 2.

9. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

10. 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.

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

12. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'art. 23 "Il contratto individuale di lavoro" è fissato in quindici giorni. Per motivi di urgenza nella copertura del posto e ove l'Amministrazione non abbia disposto la presentazione anticipata della documentazione da parte del personale interessato, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti. Nel

caso in cui l'interessato non li presenti entro trenta giorni dalla data di presa di servizio o quando non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c. Tale clausola deve risultare espressamente dal contratto individuale.

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

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

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

16. *Il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Assunzioni a tempo determinato" dei CCPL di data 25.9.2006.*

CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27

Orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa

1. L'orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa è fissato in 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio, 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 nonché agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

2. L'orario di lavoro settimanale è ordinariamente articolato su cinque giorni con orario convenzionale di 7 ore e 36 minuti. In relazione alle esigenze di servizio, nell'ambito della programmazione mensile delle attività e dei carichi di lavoro, l'orario di lavoro può essere articolato anche con modalità multiperiodale, con orari superiori o inferiori al debito orario settimanale.

3. E' computata come giornata di ferie una prestazione lavorativa inferiore a tre ore giornaliere, fatta eccezione di quanto previsto dal comma 5 per le attività non assistenziali.

4. La presenza in servizio del dirigente è rilevata attraverso sistemi automatizzati e l'assolvimento del debito orario contrattuale è accertato con controlli di tipo automatico. Si definisce debito orario contrattuale relativo al periodo di riferimento, il numero di ore di lavoro che il dirigente è tenuto a prestare in tale periodo di tempo in base all'orario di lavoro di cui al comma 1 e in relazione alla programmazione delle attività definita dal Direttore/dirigente responsabile sovraordinato nei piani di lavoro. Tale debito orario è calcolato come il prodotto del debito orario giornaliero, secondo l'articolazione settimanale di cui al comma 2, per il numero di giorni lavorativi ricompresi nel periodo. Qualunque assenza dal servizio del dirigente, anche connessa all'organizzazione multiperiodale dell'orario, deve essere coperta da giustificativo anche di tipo automatico.

5. Nell'ambito dell'orario di lavoro, così come definito al comma 1, quattro ore settimanali sono riservate ad attività non assistenziali quali attività di formazione, anche da remoto, aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste anche in modalità FAD, di didattica e ricerca. Lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata sono attestati mediante certificazione, nel caso di attività formative, ovvero per il tramite della timbratura causalizzata o dei piani di lavoro redatti mensilmente dal dirigente con incarico di responsabile di struttura complessa. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività gestionale e/o professionale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, per esigenze del dirigente e anche per motivate esigenze di servizio, può essere cumulata in ragione di anno. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà programmare, con congruo anticipo e in condivisione con il direttore responsabile della struttura di appartenenza, la fruizione di tale riserva. L'Azienda, con le procedure di budget di cui al comma 1, può disporre, anche in forma cumulata, l'utilizzo di trenta minuti settimanali delle quattro ore riservate ad attività non assistenziali, per un totale massimo di ventisei ore annue, prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione.

6. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti assicurano l'assolvimento del debito orario contrattuale, come previsto ai precedenti commi, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura di appartenenza ed all'espletamento dell'incarico affidato. La distribuzione dell'orario ed i carichi di lavoro della dirigenza sono programmati dal responsabile della struttura mediante i piani di lavoro mensili, utilizzando in forma combinata le diverse modalità organizzative, tenendo comunque conto delle esigenze di recupero fisiologico dei dirigenti.

7. L'orario di lavoro dei dirigenti eccedente rispetto a quello di cui al comma 1, nonché a quello di cui all'art. 28 "*Orario di lavoro aggiuntivo dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa*", e a quello eventualmente pattuito ai sensi dell'art. 31 (*Retribuzione di risultato dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa*), non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione automatizzati dell'azienda. L'orario di lavoro eccedente può essere recuperato dal dirigente anche a giornate intere, previa avvenuta programmazione delle quattro settimane di ferie previste dalla vigente normativa in materia, compatibilmente con le esigenze organizzative della struttura di appartenenza del dirigente e mediante pianificazione secondo i piani di lavoro previsti dal comma 6. Il recupero deve avvenire nell'anno di riferimento, ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei sei mesi di riporto autorizzato, residuino ancora ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi sei mesi. Trascorso tale termine, tali ore non possono essere più recuperate e non danno luogo a monetizzazione.

8. La rilevazione dell'orario eccedente di cui al comma precedente è accertata al 31 dicembre di ogni anno.

9. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 2 del presente articolo, fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCPL o dalle disposizioni

legislative vigenti.

10. La presenza del dirigente nei servizi ospedalieri nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano annuale dell'emergenza, 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 delle disposizioni del presente contratto collettivo provinciale in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *équipe* pluri-professionali. Con l'articolazione dell'orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza 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 deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore nel rispetto della vigente normativa in materia.

11. Il responsabile della struttura complessa predispone con periodicità mensile, entro il giorno 20 del mese antecedente, un piano di lavoro che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale. L'orario di lavoro del dirigente dovrà essere definito dal direttore della struttura complessa, fermo restando che non devono essere previsti orari di lavoro continuativo superiori alle dodici ore a qualsiasi titolo prestate e tenendo anche conto dei seguenti criteri:

- a) equa distribuzione dei carichi di lavoro tra i dirigenti assegnati alla struttura;
- b) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- c) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- d) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera precedente, con il ricorso alla programmazione mediante predisposizione dei piani di lavoro di cui al presente comma nel rispetto della vigente normativa in materia di orario e riposo;
- e) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di 14 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- g) priorità nell'impiego flessibile nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) come definiti dall'articolo 1 della legge 8 ottobre 2010, n. 170, che ai sensi dell'articolo 6 della medesima legge hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili;
- h) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali.

12. Con riferimento all'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore eccedenti, è elevato a sei mesi.

13. Tutti i dirigenti di cui al presente articolo, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dalle disposizioni in materia contenute nei CCPL di data 25.9.2006.

14. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 6 del presente articolo.

15. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 7, sia necessario un impegno orario aggiuntivo, l'Azienda, se ne ricorrono i

requisiti e le condizioni di eccezionalità, può concordare con il singolo dirigente prestazioni aggiuntive a tariffa oraria. La misura della tariffa oraria è pari ad un minimo di € 80,00.

16. Gli effetti del presente articolo decorrono dal primo giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente accordo. Dalla medesima data il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Orario di lavoro dei dirigenti" dei CCPL di data 25.9.2006.

Art. 28

Orario di lavoro aggiuntivo dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa

1. L'Azienda, nell'ambito della programmazione dell'attività assistenziale, può annualmente disporre l'utilizzo, anche in forma cumulata, di due ore di lavoro aggiuntive settimanali da parte dei dirigenti di cui all'art. 27 "Orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa", da distribuire con criteri di equità nell'ambito dell'intera unità operativa/servizio.

2. Il numero complessivo di ore aggiuntive che ogni dirigente è tenuto a prestare nel corso dell'anno solare è pari a 92 (calcolato moltiplicando per due il numero di settimane lavorative pari a quarantasei), decurtate delle eventuali ore relative alle ferie aggiuntive di cui ai commi 15 e 16 delle disposizioni in materia di "Ferie" dei CCPL di data 25.9.2006.

3. Tutti i dirigenti sono tenuti, ove richiesto dall'Azienda, ad assicurare l'orario aggiuntivo nei limiti di cui al comma 1.

4. Tale impegno orario aggiuntivo settimanale, ove richiesto dall'Azienda, deve essere programmato dal responsabile della struttura complessa nell'ambito dei piani di lavoro mensili di cui al comma 11 dell'art. 27 "Orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa".

5. Gli effetti del presente articolo decorrono dal primo giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione definitiva di questo accordo.

6. In sede di rinnovo della parte economica del triennio contrattuale 2025-2027 è stabilita la misura oraria del compenso spettante per le ore aggiuntive.

Art. 29

Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di struttura complessa

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda i direttori con incarico di direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 27 (*Orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa*) per l'espletamento dell'incarico affidato, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

2. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti assicurano l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura di appartenenza ed all'espletamento dell'incarico affidato. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali. L'eventuale orario prestato in pronta disponibilità deve essere debitamente documentato.

3. Ai fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, l'orario di lavoro dei direttori di cui al presente articolo si considera articolato su cinque giorni. La presenza in servizio del direttore è rilevata attraverso sistemi automatizzati e l'osservanza dell'orario di lavoro è accertata con controlli di tipo automatico.
4. I direttori di cui al comma 1 comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con l'Azienda, ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.
5. Ai direttori si applicano le disposizioni di cui ai commi 3 e 12 dell'art. 27 (*Orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa*).
6. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCPL che prevedono assenze o congedi su base oraria.
7. Gli effetti del presente articolo decorrono dal primo giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente accordo. Dalla medesima data il presente articolo disapplica e sostituisce le disposizioni in materia di "Orario di lavoro dei direttori con incarico di elevato livello professionale o con incarico di direzione di struttura complessa" dei CCPL di data 25.9.2006.

Art. 30 **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dall'Unità Operativa/Servizio al quale il dirigente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda - può essere svolto:
 - a) al domicilio del dirigente;
 - b) in altre forme di lavoro a distanza, come il coworking.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il dirigente è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'Unità Operativa/Servizio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso l'Unità Operativa/Servizio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. L'Azienda, previa informativa sindacale, può adottare il lavoro da remoto ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltretutto affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 27 (Orario di lavoro dei dirigenti). Tale forma di lavoro può essere utilizzata, ove l'attività da erogarsi lo consenta, in luogo del rientro fisico in sede durante il servizio in pronta disponibilità.
5. L'Azienda concorda con il dirigente il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni. Nel

caso di lavoro effettuato presso il domicilio del dirigente, concorda con lo stesso tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. In sede di contrattazione decentrata aziendale possono essere definite regole di dettaglio delle modalità di esercizio del lavoro da remoto, anche in ragione del progressivo utilizzo di teleconsulto, telemonitoraggio, telerefertazione o similari prestazioni di lavoro mediante ausilio di strumentazione informatica.

TITOLO IV

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Art. 31

Retribuzione di risultato dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa

1. La retribuzione di risultato è correlata alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda, degli obiettivi quali-quantitativi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance.

2. Gli obiettivi e i livelli di prestazione sono formalmente attribuiti annualmente a tutti i direttori e a tutti i dirigenti. La natura degli obiettivi è qualitativa e quantitativa secondo una composizione che è definita nell'ambito della specifica negoziazione di budget in dipendenza delle esigenze organizzative delle diverse articolazioni organizzative.

3. Al fine del raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2, il dirigente – se e in quanto richiesto in base alla negoziazione del budget - assicura un'ulteriore quota oraria fino al tetto annuale di 40 ore. L'eventuale impegno orario così pattuito non può essere programmato né inserito nei piani di lavoro di cui all'art. 27, comma 11, del presente contratto.

4. La negoziazione degli obiettivi di tipo quantitativo e qualitativo tiene conto, in relazione alla tempistica e alle modalità di svolgimento, di quanto definito in contrattazione decentrata.

5. Il raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2 è condizione necessaria per il conseguimento della retribuzione di risultato, il cui riconoscimento è in ogni caso subordinato alle risultanze della procedura di valutazione disciplinata nei CCPL 25.9.2006.

6. La retribuzione di risultato annuale del dirigente varia in funzione della tipologia di incarico conferito, della tipologia oraria svolta (tempo pieno o orario ridotto) e delle disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato spettante ai dirigenti con incarico di struttura semplice è quantificata come media *pro-capite* in € 11.000,00 annui e comunque in misura non inferiore ad € 9.000,00; la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti con incarico di alta professionalità è quantificata come media *pro-capite* in € 9.000,00 annui e comunque in misura non inferiore ad € 7.500,00. La retribuzione di risultato spettante ai dirigenti con incarico professionale o di base è quantificata come media *pro-capite* in € 4.000,00 annui e comunque in misura non inferiore ad € 3.000,00. Ai fini del calcolo delle predette medie si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

7. La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, sulla base dei risultati quali-quantitativi conseguiti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come previsto dalla metodologia di valutazione adottata dall'Azienda nel rispetto della procedura prevista all'art. 7. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del nucleo di valutazione disciplinato dai CCPL

25.9.2006, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Dall'1 gennaio 2026, data di decorrenza del presente articolo, è disapplicata la preesistente disciplina contrattuale in materia di retribuzione di risultato dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa.

Art. 32

Retribuzione di risultato dei dirigenti titolari di incarico di struttura complessa

1. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte dell'Azienda, degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance.

2. Gli obiettivi e i livelli di prestazione sono attribuiti formalmente con cadenza annuale nel rispetto di quanto previsto dalla metodologia di valutazione adottata dall'Azienda. La negoziazione degli obiettivi tiene conto, in relazione alla tempistica e alle modalità di svolgimento, di quanto definito in contrattazione decentrata.

3. La retribuzione di risultato annuale del direttore varia in funzione della tipologia di incarico conferito e delle disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato spettante al direttore con incarico di struttura complessa è quantificata come media *pro-capite* in € 20.000,00 annui e comunque in misura non inferiore ad € 16.000,00 annui. In riferimento ai direttori delle professioni sanitarie la retribuzione di risultato è quantificata come media *pro-capite* in € 10.000,00 e comunque in misura non inferiore ad € 8.000,00. Ai fini del calcolo delle predette medie si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

4. La retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo sulla base dei risultati conseguiti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati, come previsto dalla metodologia di valutazione di cui al comma 2. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del nucleo di valutazione disciplinato dai CCPL 25.9.2006, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

5. A decorrere dall'1 gennaio 2026, data di decorrenza del presente articolo, è abrogata la preesistente disciplina contrattuale in materia di retribuzione di risultato dei dirigenti titolari di incarico di struttura complessa

TITOLO V DISPOSIZIONI VARIE

CAPO I

Art. 33
Previdenza complementare

1. L'Allegato 4) "Regolamentazione del trattamento di fine rapporto, delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto e della previdenza complementare" al CCPL di data 25.9.2006 è sostituito dal nuovo Allegato 4) al presente accordo.

Art. 34
Esperienza ai fini del conferimento degli incarichi

1. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto, con o senza soluzione di continuità, presso:

- Aziende od Enti di cui all'art. 6 del CCNQ 3 agosto 2021;
- altre amministrazioni di comparti diversi;
- ospedali privati accreditati;
- ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche degli altri paesi dell'Unione Europea. Tale esperienza deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.

2. La modifica introdotta con il presente articolo non si applica alle procedure di attribuzione e rinnovo incarichi avviate prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

Art. 35
Cessione di ferie

1. In attuazione dell'art. 1 della legge provinciale n. 7 di data 28 maggio 2018, i dirigenti a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate e non fruita, eccedenti il periodo minimo legale di 4 settimane l'anno, a dipendenti dello stesso datore di lavoro e medesimo comparto contrattuale, di pari – o inferiore – categoria/livello di inquadramento e di pari – o inferiore – regime orario che abbiano necessità di assistenza di figli minori le cui particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ovvero debbano fronteggiare gravi necessità personali e assistenza parenti entro il primo grado. E' esclusa ogni forma di conguaglio anche di natura monetaria.

2. La regolamentazione del presente istituto per quanto riguarda le modalità di cessione e di fruizione delle ferie è demandata alla contrattazione decentrata. Le modalità organizzative da definirsi in tale ambito contrattuale dovranno rispettare il principio dell'anonimato degli offerenti e dei richiedenti.

3. Le modalità di utilizzo delle ferie oggetto di cessione sono di volta in volta stabilite dall'Azienda con l'interessato per garantire una adeguata combinazione tra esigenze personali e di servizio.

4. La presente disposizione contrattuale ha effetto dalla sottoscrizione dell'accordo decentrato richiamato al comma 1 e ha natura sperimentale. Entro un anno dall'entrata in vigore della presente disciplina le parti firmatarie di questo accordo si incontrano per valutarne gli effetti.

Art. 36

Mensa

1. Fermo restando tutti i requisiti previsti dalle disposizioni in materia di mensa del vigente CCPL di data 25.9.2006 e dall'art. 2 dell'accordo decentrato in materia di data 18.1.2024, il servizio sostitutivo di mensa può essere utilizzato, a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, anche in via anticipata o posticipata rispetto all'inizio ovvero al termine del turno di servizio ma entro una fascia massima di 2 ore rispetto alla timbratura di inizio o fine turno.

Art. 37

Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. L'Azienda è tenuta a garantire la sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.

2. L'Azienda, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume, nel rispetto e nei limiti di quanto previsto in materia dalla legge sul personale della Provincia, gli oneri di difesa per tutti i gradi del giudizio – ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'Azienda, che decide in merito.

3. L'Azienda, nei casi previsti al comma 2, può costituirsi parte civile.

4. Nell'ipotesi di aggressione, l'Azienda prevede per il personale dipendente un supporto psicologico ove richiesto dal dipendente.

5. L'Azienda, per l'applicazione del presente articolo, può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure.

TRATTAMENTO ECONOMICO

TITOLO I

CAPO I

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Art. 38

Nuovo stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dalla Tabella 1) allegata all'accordo di chiusura del CCPL 2016/2018 di data 18 settembre 2023 della dirigenza di cui all'art. 1 è rideterminato nelle misure e alle date sotto indicate:

- dal 1° gennaio 2020: euro 46.937,77;
- dal 1° gennaio 2021: euro 47.015,77.

2. Gli stipendi tabellari rideterminati ai sensi del comma 1 assorbono, dalla data di decorrenza degli stessi, l'indennità di vacanza contrattuale 2019/2021 già erogata per gli anni 2020 e 2021 che cessa di essere corrisposta come distinta voce retributiva.

Art. 39

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente accordo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

Art. 40

Retribuzione di posizione

1. A decorrere dall'1 gennaio 2022, è istituita una retribuzione di posizione, correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 82 "Tipologie di incarico" del CCPL di data 25.9.2006. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta per tredici mensilità.

2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con i valori di cui alla tabella del comma 3 - e di una parte variabile - determinata in sede aziendale -, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

3. I valori annui lordi complessivi, per tredici mensilità, della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti nella seguente tabella:

| tipologia di incarico gestionale | | valore in euro annui lordi per 13 mesi |
|---|---|--|
| incarico di direzione di struttura complessa/incarico di direzione di natura non gestionale ma con professionalità di livello particolarmente elevato (A1.) | - Area chirurgica | 18.540,00 |
| | - Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza delle professioni sanitarie | 17.510,00 |
| | - Area Territorio - Dirigenza veterinaria | 16.480,00 |
| incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale | | 12.875,00 |
| incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa | | 11.330,00 |

| tipologia di incarico professionale | valore in euro annui lordi per 13 mesi |
|---|--|
| incarico professionale di alta specializzazione | 6.695,00 |
| incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo | 5.665,00 |
| incarico professionale iniziale | 1.620,00 |

4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al comma 3 di questo articolo assorbono e ricomprendono i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza di cui al comma 1.

5. Il maggior costo derivante dall'applicazione del presente articolo è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione, il quale è a tale scopo alimentato, interamente per gli anni 2022, 2023, 2024 e 2025 delle necessarie risorse contrattuali, e dall'anno 2026 e a regime, per il 50% con l'utilizzo di risorse contrattuali e per il restante 50% prelevando le necessarie risorse dal fondo per la retribuzione di risultato.

Art. 41 Indennità di specificità medico - veterinaria

1. A decorrere dall'1 gennaio 2022 l'indennità di specificità medico veterinaria spettante ai dirigenti ex II livello è rideterminata in euro 12.266,64 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

2. A decorrere dall'1 gennaio 2022 l'indennità di specificità medico veterinaria spettante ai dirigenti titolari degli incarichi di cui all'art. 82, comma 1, del CCPL di data 25.9.2006 è rideterminata in euro 9.162,22 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.”.

Art. 42
Indennità di specificità sanitaria

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte dalla dirigenza inquadrata nei profili del ruolo sanitario diversi dai profili di dirigente medico e veterinario, è istituita con decorrenza 1.1.2020 una indennità denominata "indennità di specificità sanitaria", di natura fissa e ricorrente, parte del trattamento fondamentale, che ha la medesima natura dell'indennità di specificità medico - veterinaria.
2. L'indennità di cui al comma 1, per i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie, è stabilita nell'importo annuo lordo comprensivo della tredicesima mensilità, pari ad euro 1.381,49.

CAPO II
INDENNITA'

Art. 43
Indennità di pronto soccorso

1. Con effetto dall'1 gennaio 2021, al personale dirigente di cui all'art. 1 di questo accordo assegnato ai servizi di pronto soccorso compete una indennità mensile di ammontare pari a lordi euro 134,50.
2. L'indennità di cui al presente articolo non è erogata in caso di assenze (escluse quelle dovute ad infortuni sul lavoro e a malattie per causa di servizio) superiori a 30 giorni continuativi, proporzionalmente alle giornate di assenza.

Art. 44
**Compenso per rilascio certificati medici di infortunio
e malattia professionale**

1. Al fine di dare applicazione alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 526, della legge n. 145/2018 secondo le indicazioni formulate in materia dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 344/2025, in sede di accordo decentrato sono definiti i criteri per l'attribuzione ai dirigenti medici dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, per le annualità dal 2019 al 2023, di un compenso per l'attività di compilazione e trasmissione, per via telematica, dei certificati medici di infortunio e malattia professionale di cui all'art. 53 del testo unico di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.
2. Le risorse complessive a disposizione, di ammontare pari ad euro 787.207,89 (punto 3) del dispositivo della deliberazione della Giunta provinciale n. 1251 di data 12 agosto 2024), affluiscono al Fondo per la retribuzione di risultato con destinazione vincolata alle finalità del comma 1.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

PARTE A DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 1 Trattamento di fine rapporto

1. Nei confronti del personale si applica la disciplina prevista dal DPCM 20 dicembre 1999.
2. La retribuzione utile ai fini del calcolo dell'imponibile TFR, in caso di adesione al fondo pensione Laborfonds, è quella definita dal contratto collettivo provinciale di lavoro dell'area dirigenziale del Comparto sanità, ad esclusione delle seguenti voci:
 - a. indennità di missione e trasferimento;
 - b. rimborso spese di missione e trasferimento;
 - c. compensi in natura per la parte non assoggettata a contribuzione;
 - d. retribuzione sostitutiva di ferie e recuperi non goduti;
 - e. assegno per il nucleo familiare.

Art. 2 Anticipazione del TFR

1. Per il personale in regime TFR/Optante il datore di lavoro provvede alla concessione dell'anticipo. Il datore di lavoro provvede alla concessione dell'anticipo anche per il personale aderente al fondo pensione Laborfonds, in base all'accordo tra APSS e Laborfonds di cui alla deliberazione del Direttore generale n. 721 del 30 ottobre 2025. In entrambi i casi, l'anticipazione del TFR è riconosciuta secondo la disciplina prevista dall'Allegato A) all'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018 – biennio economico 2016-2017- del 29.12.2016.
2. Il dipendente rilascia all'Azienda, in base all'Accordo di cui al comma 1, una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'INPS e da Laborfonds.
3. Al momento della riscossione della procura, l'importo anticipato verrà rivalutato secondo i parametri di cui al comma 4 dell'art. 2120 del Codice civile.
4. A seguito di riscatto o trasferimento della posizione Laborfonds, si provvederà a riscuotere direttamente dal dipendente l'importo anticipato con le rivalutazioni previste al comma 3.

PARTE B
DISCIPLINA DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 3
Adesione ai fondi pensione

1. Il personale dipendente dell'Azienda, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a tre mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).
2. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza nel fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso.
3. L'adesione espressa dai dipendenti ha effetto, ai fini della contribuzione, dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del contratto.

Art. 4
Contribuzione

1. Sono versate a LABORFONDS, in applicazione del vigente CCPL, le seguenti contribuzioni:
 - a. 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con ritenuta a carico del lavoratore;
 - b. 2% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con versamento a carico dell'Azienda con effetto dall'1 gennaio 2024;
 - c. 3% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, comma 2, con versamento a carico dell'Azienda con effetto dall'1 gennaio 2025.
2. Sono contabilizzate dall'INPS, senza oneri per i lavoratori, per essere versate al fondo pensione complementare cui risulta iscritto il lavoratore alla data di cessazione dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento pensionistico complementare ovvero con diritto al riscatto della posizione individuale:
 - a. la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2000;
 - b. la quota dell'1,5% della base contributiva di riferimento dell'Indennità Premio di Servizio (IPS), secondo le modalità previste dall'articolo 2, commi 4 e 5, del DPCM 20 dicembre 1999 per il personale in servizio al 31 dicembre 2000;
 - c. la quota del 6,91% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001.
3. A scelta del dipendente ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva a scaglioni dall'1% fino al limite massimo del 10%, fermo restando il contributo a carico dell'Ente. Il dipendente può variare in corso d'anno la propria contribuzione al fondo, con decorrenza dal 1° giorno del trimestre successivo a quello di presentazione della modifica.
4. I contributi versati vengono dedotti dal reddito di lavoro dipendente a cura del datore di lavoro nei limiti previsti dalle normative fiscali di riferimento.

5. Al fondo sono versate le quote di adesione e di iscrizione secondo quanto previsto dagli organi dello stesso.

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

Art. 5

Norma di prima applicazione

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

2. Le disposizioni di cui al presente allegato si applicano anche ai dipendenti che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione degli articoli citati al comma 5 purché in possesso dei requisiti per l'iscrizione ai fondi pensione complementare previsti dal DPCM 20 dicembre 1999.

3. I dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001 al 1° gennaio 2002 e che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione degli articoli da 106 a 109 del contratto collettivo provinciale di lavoro 20 maggio 2002 della dirigenza medica e veterinaria possono confermare la loro adesione e la conseguente contabilizzazione del cento per cento dell'accantonamento annuo per il TFR a favore del fondo pensione complementare, oppure optare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto, per la sospensione di ogni contribuzione a favore del fondo pensione complementare. In quest'ultimo caso il trattamento di fine rapporto accantonato figurativamente e liquidato ai sensi del comma 6 dell'articolo 1 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 sarà quello relativo al solo periodo dalla data di adesione alla previdenza complementare alla data di entrata in vigore del presente contratto.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 2 si applicano anche ai dipendenti che hanno presentato domanda di concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto in applicazione dell'articolo 107 del contratto collettivo provinciale di lavoro 20 maggio 2002 della dirigenza medica e veterinaria.

5. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessano gli effetti della seguente disciplina contrattuale in tema di previdenza complementare e di TFR:

- artt. 106-109 CCPL 1998/2001 area dirigenza medica e veterinaria di data 20 maggio 2002;
- artt. 106-109 CCPL 1998/2001 di data 2 luglio 2002 per la dirigenza sanitaria.