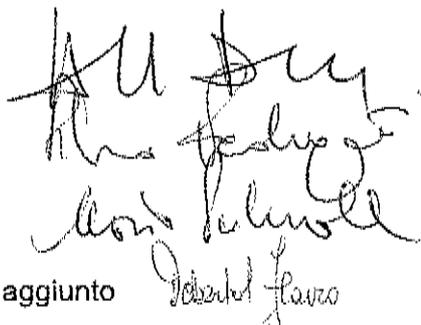


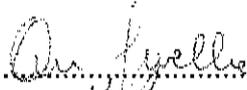
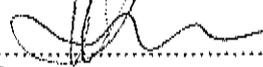
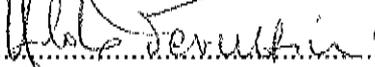
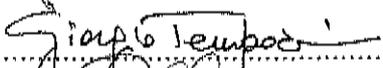
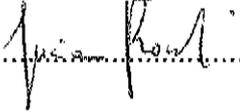
AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA  
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 1939 di data 15 settembre 2006, ai sensi della quale l'APRaN è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del CCPL 2002/2005, parte normativa ed economica, del personale dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario provinciale, il giorno 25 settembre 2006, alle ore 15,45, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, le parti composte da:

dott. Aldo Duca - presidente  
dott. Silvio Fedrigotti - componente  
prof. Mario Pederzoli - componente  
dott. Flavio Debertol - componente aggiunto



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

 ..... per l'A.U.P.I.  
 ..... per la C.G.I.L. F.P. - Sanità  
 ..... per il C.I.D.A. S.I.Dir.S.S.  
 ..... per la CONFEDIR - SICUS  
 ..... per il SINAFO  
 ..... per lo S.N.A.B.I.  
 ..... per la U.I.L. FPL - Sanità

SOTTOSCRIVONO

il Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario provinciale per il quadriennio giuridico 2002/2005 – bienni economici 2002-2003 e 2004-2005.

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2002/2005 - BIENNI ECONOMICI 2002-2003 E 2004-2005.**

**Premessa**

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

Sindato  
Jempae

hs

VILLORE  
fr

bi  
sp  
fr

SNAP-SAS  
Elli

sioux  
fr

CGIL - FPSSanità  
fr

ASPI  
Cipelli

**PARTE I**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Capo I**

**ART. 1  
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario (esclusi medici, odontoiatri e veterinari), professionale, tecnico ed amministrativo, nonché delle professioni sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, di cui all'art. 4, comma 1, punto 1), del D.P.P. 20 novembre 2003, n. 44-7/Leg.

2. Ai dirigenti dipendenti da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino, ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del comparto pubblico di destinazione.

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

4. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo nonché delle professioni sanitarie. Quelli del ruolo sanitario sono indicati come "dirigenti sanitari". Nel ruolo sanitario, ove non diversamente specificato, sono compresi i dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione di ostetrica, disciplinati dal presente accordo.

5. Nel presente contratto per "direttore" si intende il dirigente preposto a strutture complesse. Per unità operative si intendono articolazioni strutturali (semplici e complesse) 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 Azienda provinciale per i servizi sanitari.

6. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nella legge provinciale 1 aprile 1993 n. 10 e s.m. e dal regolamento di organizzazione dell'Azienda. Per la definizione di struttura semplice o complessa si fa rinvio all'art. 81. Nel testo del presente contratto inoltre, per quanto riguarda i dirigenti del ruolo sanitario messi a disposizione della Provincia Autonoma di Trento ed assegnati all'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente ai sensi della legge provinciale 11.09.1995 n. 11, i riferimenti relativi all'"Azienda" sono da intendersi riferiti all'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente per gli aspetti relativi all'organizzazione, al funzionamento ed alla valenza strategica della struttura e, per gli obiettivi di lavoro, sono da intendersi riferiti all'Azienda provinciale per i servizi sanitari e all'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente.

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Left side: *[Signature]*

Middle: *VICAR* *[Signature]* *SINAFo* *[Signature]* *2*

Right side: *SNABI-SDS* *[Signature]* *Cell. F. B. Santa* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

8. L'eventuale riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come "direttore" o dirigente di struttura complessa mentre quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all'art. 81, lett. b) "responsabile", c) "dirigente", e d) "dirigente" ai sensi del d.lgs. n. 254 del 28 luglio 2000.

9. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione del ruolo sanitario regolate dal presente accordo, nel testo, sono indicati come "dirigenti delle professioni sanitarie".

## ART. 2

### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il biennio 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 per la parte economica. Contestualmente, e in via eccezionale per il ritardo con cui si perviene alla stipulazione del presente contratto, con la sottoscrizione del presente accordo sono approvati anche i contenuti di natura economica relativi al secondo biennio contrattuale 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005. Per la determinazione della parte economica da corrispondere nel secondo biennio si è preso a riferimento nel negoziato anche la comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio secondo quanto previsto dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

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

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

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

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

## TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

### CAPO I METODOLOGIE DI RELAZIONI

## ART. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle controparti, è definito in modo coerente con l'obiettivo volto al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti e per mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con il riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione del servizio sanitario provinciale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva provinciale;

CCOS

h

UILPRL  
h

SINAFIO  
Zemf

CCNL FAS

SNABI  
EP

AVSI  
Guelie

h

li  
P  
gi

- b) confronto a livello provinciale ai sensi dell'art. 5;
- c) contrattazione decentrata, che si svolge in Azienda, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- d) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
- e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

**ART. 4**  
**Livelli di contrattazione**

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
  - a) l'accordo collettivo provinciale;
  - b) il contratto decentrato a livello di Azienda.
  
2. L'accordo collettivo provinciale tra Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale e le OO.SS. ha luogo, fra l'altro, sulle seguenti materie:
  - a) sistemi di incentivazione della produttività collettiva e individuale, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative, con particolare riguardo a:
    - definizione di criteri volti a indirizzare gli elementi di valutazione delle incentivazioni tra un massimo e un minimo;
    - definizione delle risorse da destinare all'attuazione di progetti nell'ambito delle risorse complessive destinate alla produttività;
    - verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 6 del presente contratto;
  - b) criteri generali per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;
  - c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
  - d) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
  - e) linee di indirizzo e criteri per le garanzie ed il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro, nonché l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - f) criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
  - g) criteri generali e modalità di applicazione della normativa sull'orario ad impegno ridotto;
  - h) modalità di costituzione di organismi partecipativi;
  - i) criteri di ripartizione delle risorse derivanti da trasformazione di istituti o spese accessorie o da finanziamenti aggiuntivi;
  - ii) criteri generali sul rapporto di lavoro, sulla durata del rapporto di lavoro e sulla sua distribuzione;
  - l) criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per l'affidamento degli incarichi;
  - m) indicazione delle procedure e dei principi ai quali deve informarsi la valutazione dell'attività professionale dei dirigenti;
  - n) criteri generali di ripartizione delle risorse economiche tra i vari fondi e all'interno dei fondi stessi;
  - o) criteri generali di attuazione di direttive, su materie non sopra specificate, emanate dalla Giunta provinciale;
  - p) criteri generali circa le modalità di conduzione del processo di budget.

Le parti si impegnano a procedere, dopo la firma del contratto, alla costituzione della commissione paritetica fra le parti contraenti, al fine di verificare una più compiuta definizione dei criteri e delle linee di indirizzo stabiliti al comma 2.

3. In sede di contrattazione decentrata sono regolate le seguenti materie:
  - A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;
  - B) criteri generali per:
    - 1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 124 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

*SNABE  
S. P. A.*

*[Handwritten signature]*

*SNABE  
S. P. A.*

*[Handwritten signature]*

*UILFPL  
1/1*

*SACUS<sup>4</sup>*

*CONSIGLIO*

*SNABI  
EP*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 125 del presente accordo;

- 2) l'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997;
  - 3) la distribuzione tra i fondi delle risorse aggiuntive assegnate ai sensi degli artt. 120 e 124;
  - 4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 81, comma 1, lettere b), c) e d) della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
  - 5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 120, 121 e 124 ed al loro interno nei limiti stabiliti dal CCPL, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria provinciale;
- C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti e verifica dei medesimi, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502/1992;
- D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 8 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;
- G) criteri generali della libera professione nei limiti del punto 4) dell'Allegato A) alla direttiva della Giunta provinciale n. 3335 del 15.12.2000 ed eventuali modifiche;
- H) individuazione di eventuali ulteriori tipologie di cause di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

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

5. Il contratto decentrato utilizza le risorse dei fondi di cui agli articoli 120, 121, 122 e 124 e non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto collettivo provinciale; esso si svolge sulle materie stabilite dal comma 2 del presente articolo e su eventuali ulteriori materie richiamate negli articoli del presente accordo. Le clausole difformi sono inefficaci e non possono essere applicate.

## 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'APRaN) con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con riferimento ad eventuali linee generali di indirizzo e/o direttive da emanarsi da parte della Giunta provinciale, sulle seguenti materie relative:

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

SAF  
Squella

APR  
Squella

S

VICAR  
H

5  
COGLIARI

SAVABI  
EP

TA

9

SAVABI  
EP

SAVABI  
EP



- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- modalità di attuazione dei programmi di formazione;
- altre materie espressamente demandate dal presente contratto provinciale.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 15 giorni dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

#### C) CONSULTAZIONE

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

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

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Azienda sono costituite a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per l'Azienda stessa, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori, ove è garantita la presenza di almeno un rappresentante per ogni organizzazioni sindacale firmataria del presente CCPL, per l'approfondimento di specifiche problematiche, e in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, le attività di formazione e la definizione dei contenuti contrattuali delle coperture assicurative di cui all'art. 78, comma 2. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

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

### ART. 8

#### Comitato per le pari opportunità

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

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

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

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

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

4. L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle dirigenti all'interno

AGI  
Gualle

SPOS  
vicer  
H

7  
CCPL

SNABI  
EP

SNAB  
Stevato

H

SP

dell'Azienda, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

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

## ART. 9

### Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*

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

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

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

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

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

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

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

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

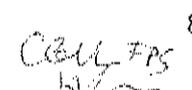
7. L'Azienda favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dalla

  
SINAFI

ACPI  
Cignello



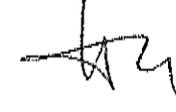
UILFPL  
14

8  
CIBL FRS  


SINAGI  
EP

SUCOS  
AT







stessa. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

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

## CAPO II I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITA' DELLE PREROGATIVE

### ART. 10 Soggetti sindacali

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

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

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

### ART. 11 Composizione delle delegazioni

1. La delegazione trattante di parte pubblica a livello provinciale è costituita dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale.

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

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

4. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:  
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato;  
- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'Azienda.

5. Per le organizzazioni sindacali, in sede decentrata, la delegazione è composta:  
- da non più di tre componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 10, comma 1; ovvero  
- da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del 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.).

Asi  
Guello

Mo  
viro  
13

SINAFI  
Jouk  
9  
COM. TIPS  
L

SINABI  
El

SIGUS  
H

9  
12

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

### CAPO III TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

#### ART. 12 Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo.
3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

#### Art. 13 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. 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 del contratto decentrato. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
5. L'APRaN, anche su richiesta dell'Azienda o delle OO.SS., procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.

#### ART. 14 Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

### CAPO IV DIRITTI SINDACALI

#### 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.

APR  
C. Guella

UILFED  
13

CGU.FAS

10  
SINAFI  
Stefano

SNABI  
EP

SICOS  
AT

AR

9

13

**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. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Azienda con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Azienda di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Il Dirigente segnala, nei modi stabiliti dall'Azienda, la partecipazione all'assemblea sindacale.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle articolazioni aziendali interessate.

**ART. 17**  
**Diritto di affissione**

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative e le R.S.U., ove costituite, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle articolazioni aziendali, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro utilizzando ove disponibili anche sistemi informativi aziendali, garantendo l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche con l'addebito degli eventuali costi da determinarsi in sede aziendale.

**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. Gli oneri derivanti dall'utilizzo delle suddette attrezzature sono a carico dei soggetti sindacali.

**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 di data 7.8.1998 e s.m.;
  - b) le rappresentanze sindacali firmatarie del CCPL.

**ART. 20**  
**Contributi sindacali**

no  
VILPEL  
SINDO  
Gualle

SNAB  
EP  
S.P.S.  
Com. FPS



**TITOLO III  
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I  
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**ART. 23  
Il contratto individuale di lavoro**

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dalla vigente normativa.
2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art. 25 del presente accordo nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del d.lgs. n. 502/1992.
3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.
4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente CCPL richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato), che per i nuovi assunti è solo a rapporto esclusivo ai sensi dell'art. 32 della l.p. n. 1/2005;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
  - c) area e disciplina di appartenenza;
  - d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 81, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
  - e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
    - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 93, lett. A);
    - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 93, lett. B), ove spettanti;
  - f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante, nel caso di rapporto esclusivo ad orario unico;
  - g) periodo di prova ove previsto;
  - h) sede di assegnazione (servizio o presidio di assegnazione).
5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
6. L'Azienda, prima di procedere all'assunzione, mediante il contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni.
7. Nei contratti individuali di lavoro del personale del ruolo sanitario deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro, eccezion fatta per i dirigenti delle professioni sanitarie, la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art. 44, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. 448/1998.
8. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 6, l'Azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
9. Per i dirigenti del ruolo sanitario e degli altri ruoli il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure dei commi 1 e 2, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda ovvero di conferimento dell'incarico di

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992, e dell'incarico ex art. 81, comma 1, lett. a1) del presente accordo.

10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 11, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 82.

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

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

## ART. 24 Periodo di prova

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 49, comma 1.

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

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda deve essere motivato.

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

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

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

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

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del d.lgs. n. 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 44, comma 8, lett. a).

SINAFD

SINAFD

CCPL  
Gualco

**CAPO II**  
**PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO**

**ART. 25**  
**Assunzioni a tempo determinato**

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 43 per le assenze dei dirigenti responsabili di struttura, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, l'Azienda può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ed in particolare nei seguenti casi:

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

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

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

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

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

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- nei casi di assenza per infermità, al personale assunto con contratto a termine è corrisposta, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato e, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, durante tale assenza è corrisposta, per un anno, la retribuzione, con il recupero per detto periodo dell'indennità spettante all'infortunato dall'I.N.A.I.L. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare i limiti di cui all'art. 48 del presente CCPL;
- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 47, comma 2;
- l'Azienda nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 124 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

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

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

*Stens*

*lo*

*Vilfa*

*CGUAPS*

*SINAFo*  
*Temporari*  
15

*SINABI*

*Alf*  
*Guello*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

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

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

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

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

11. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'art. 23 è fissato in quindici giorni. Per motivi di urgenza nella copertura del posto e ove l'Amministrazione non abbia disposto la presentazione anticipata della documentazione da parte del personale interessato, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti. Nel caso in cui l'interessato non li presenti entro trenta giorni dalla data di presa di servizio o quando non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c. Tale clausola deve risultare espressamente dal contratto individuale.

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

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

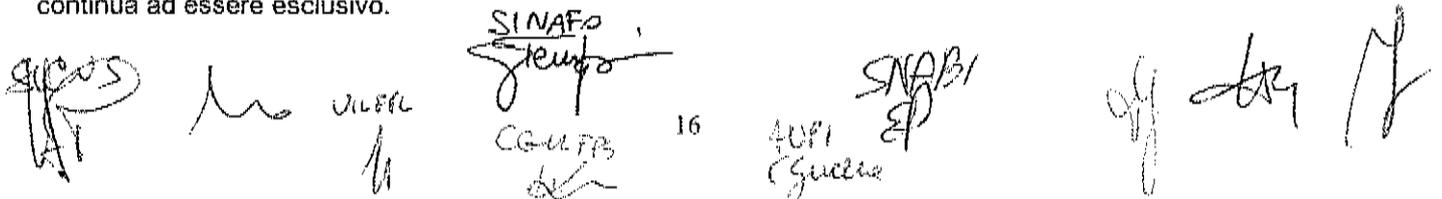
14. All'atto della cessazione dal servizio, al personale con rapporto a termine spetta il trattamento di fine rapporto secondo le modalità stabilite per il personale a tempo indeterminato.

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

### CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### ART. 26 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti

1. Ai sensi della legge 26 maggio 2004, n. 138 e della successiva legge provinciale 10.2.2005, n. 1, il rapporto di lavoro dei dirigenti sanitari biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti può essere esclusivo o non esclusivo. Dalla data di entrata in vigore della sopracitata legge provinciale è disapplicata la clausola contenuta nel primo periodo dell'art. 23, comma 7, del CCPL di data 2.7.2002. Per i dirigenti del ruolo tecnico, professionale e amministrativo nonché per i dirigenti delle professioni sanitarie il rapporto di lavoro continua ad essere esclusivo.



SINAFO  
CGUFPB  
SNABI  
AUPF  
Guerra

16

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

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

4. Per i dirigenti del ruolo sanitario del comma 1 già a rapporto non esclusivo all'entrata in vigore della legge, in caso di opzione per il rapporto esclusivo, continua ad applicarsi l'art. 92 del CCPL 2.7.2002, fermo restando che l'opzione deve essere esercitata entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data di presentazione della domanda.

5. L'indennità di esclusività è confermata nelle misure attualmente vigenti, non concorre a formare il monte salari e compete a tutti coloro che, essendo a rapporto esclusivo, già la percepivano all'entrata in vigore della legge n. 138 del 2004, salvo che, successivamente ad essa nei limiti stabiliti dal comma 1 e, comunque, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo, non abbiano espresso diversa opzione. L'indennità compete, inoltre, nella misura stabilita dall'art. 86, comma 4, del CCPL 2.7.2002 a tutti quelli che opteranno per il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi del precedente comma 4, tenuto conto dell'esperienza professionale complessivamente maturata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è effettuata l'opzione in strutture di servizi sanitari pubblici e/o cliniche universitarie anche di stati membri dell'Unione Europea. Si terrà conto del servizio prestato con rapporto di lavoro dipendente esclusivo a tempo determinato e indeterminato, senza soluzione di continuità quali dirigenti in aziende ed enti diversi dal comparto.

6. Per l'acquisizione delle fasce successive dell'indennità di esclusività attribuita ai sensi del comma precedente, si applica l'art. 87 del presente accordo.

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

8. Il rapporto di lavoro dei dirigenti che abbiano mantenuto l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. L'Azienda - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture - negozia con le *equipés* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate secondo quanto previsto dall'art. 59.

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

#### ART. 27

#### Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa per i dirigenti del ruolo sanitario

SIGES  
AT

VILFA  
L

SINAF  
Gruppo  
COLLETTORIO  
17

SINABI  
F

Coll. Guella

g  
dy  
P

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

- il passaggio dei dirigenti al rapporto di lavoro non esclusivo preclude, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 32 della legge provinciale 10.2.2005, n. 1, il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa o semplice ovvero il mantenimento dei medesimi incarichi qualora in essere alla data del 31 dicembre dell'anno di opzione;
- il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti già a rapporto non esclusivo ai sensi dell'art. 90, comma 1, del CCPL 2.7.2002 ed a tutti i dirigenti che abbiano optato entro il 30 novembre dell'anno 2005 per tale rapporto di lavoro è indicato nell'allegato 2), tavola 2, al presente accordo.

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

- per i dirigenti di struttura complessa, divenuti tali dopo il 31 luglio 1999 (ai quali compete la relativa indennità in luogo degli assegni personali di cui all'art. 90, commi 1 e 2, del CCPL 2.7.2002), l'opzione comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- non compete la retribuzione di risultato mentre per la retribuzione di posizione si applicano le regole stabilite dall'art. 89 del CCPL 2.7.2002;
- è inibita l'attività libero - professionale intramuraria;
- cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale.

3. Il ritorno dei dirigenti all'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, per quanto attiene la retribuzione di posizione e di risultato, è regolato dall'art. 92 del CCPL 2.7.2002 (modificato dall'art. 26, comma 4, nonché dall'art. 129 del presente accordo). L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1 gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive si applica l'art. 87 del presente accordo.

## ART. 28

### Rapporti di lavoro ad esaurimento

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale, già indicati nell'art. 88, comma 1, del CCPL 2.7.2002 ed ancora in essere all'entrata in vigore del presente contratto, sono mantenuti ad esaurimento, fatto salvo il caso di opzione per il passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, esclusivo o non esclusivo, dei dirigenti interessati entro il termine del 30 novembre di ciascun anno e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo.

2. Sino all'applicazione del comma 1, ai dirigenti citati è attribuito il trattamento economico complessivo in godimento applicato dall'Azienda per il rapporto di lavoro a tempo parziale a suo tempo concesso.

3. A seguito del passaggio al rapporto di lavoro con orario unico, ai dirigenti interessati è attribuito il trattamento economico complessivo fondamentale ed accessorio corrispondente al rapporto di lavoro prescelto, esclusivo o non esclusivo.

4. L'Azienda fa fronte ai maggiori oneri derivanti dal comma 3 del presente articolo congelando, in misura corrispondente alla spesa, assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto del maggiore numero di ore da effettuarsi per l'adeguamento dell'orario di lavoro.

## ART. 29

### Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti dei quattro ruoli assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 7, comma 1, lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. In particolare per i dirigenti del ruolo sanitario, i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 125, comma 6, nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione

SPS  
HT

h

ULPL  
11

Alc. Quella

18

CCPL  
K

SNAB  
E

SINAF  
Stromb  
P

h

fer

M

oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 125, comma 6, citato. In tale ambito vengono individuati anche gli strumenti orientati a ridurre le liste di attesa.

2. L'orario di lavoro dei dirigenti di cui al comma 1 è confermato in 38 ore settimanali, al fine di assicurare il mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari, amministrativi, tecnici e professionali per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento. L'eventuale orario di lavoro ulteriore dovrà essere finalizzato prevalentemente al perseguimento degli obiettivi aziendali correlati alla retribuzione di risultato in cui possono essere ricompresi gli istituti di cui agli artt. 31 e 32. Nell'individuazione degli obiettivi, negoziati a livello di direzione di struttura complessa, verrà concordato l'eventuale impegno orario necessario al raggiungimento degli stessi. Previo consenso dell'interessato, potranno essere espletati, al di fuori dell'orario di lavoro, turni di guardia notturna, prefestiva e festiva e turni di pronta disponibilità compensati con i criteri stabiliti rispettivamente dagli artt. 31 e 32, che perciò, in quanto attività diversamente retribuita, esulano dagli obiettivi concordati e dall'impegno orario necessario al raggiungimento degli stessi.

3. Il conseguimento degli obiettivi correlati all'impegno di servizio di cui ai commi 1 e 2 è verificato trimestralmente con le procedure di cui al comma 7 dell'art. 125.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti del comma 1, rilevato attraverso sistemi obiettivi di controllo, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc.. Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di lavoro, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 47, comma 1, primo alinea, al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento, le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'Azienda, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4 previste per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e sanitari definiti con le medesime procedure. Analogamente si può procedere per i dirigenti degli altri ruoli per il perseguimento degli obiettivi di loro pertinenza.

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

7. Sono individuati in sede aziendale, con le procedure di cui al comma 1, i particolari servizi ospedalieri e territoriali ove sia necessario assicurare la presenza dei dirigenti sanitari 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, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *equipes* pluriprofessionali, ai sensi dell'art. 31. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario.

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

9. Tutti i dirigenti sanitari di cui al comma 1, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti ad assicurare i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti dagli artt. 31 e 32.

10. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali si

19

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page include: "SINAF", "SNAB", "SINAF", "C.C.U. APS", "AOP", "C. Quella", and "La UICER".

applicano le disposizioni del D. Lgs. 532/1999. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.

11. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 54 che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

12. L'art. 114 del presente accordo non si applica ai dirigenti di struttura complessa, per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tenere conto anche delle eventuali condizioni di lavoro.

### ART. 30

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

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i direttori con incarico di elevato livello di professionale o con incarico di direzione di struttura complessa di cui all'art. 81, c. 1, lett. a1) e a2), assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 29 per l'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione di quanto previsto dall'art. 125, comma 4, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. L'eventuale orario prestato in pronta disponibilità sostitutiva deve essere debitamente documentato.

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

### ART. 31

#### Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 7, comma 1, lett. B), mediante:

- il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità dei dirigenti del ruolo sanitario stabiliti, ove previsto, per disciplina;
- la guardia divisionale, interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro, salvo quanto previsto nei commi successivi, e ha durata di 12 ore. Per riconosciute esigenze organizzative può essere assicurato anche con ricorso ad attività aggiuntiva rispetto all'orario contrattuale, compensata con il fondo di cui all'art. 122 secondo criteri definiti dalla contrattazione decentrata.

3. Per i turni di guardia notturna della durata di 12 ore svolti al di fuori dell'orario di lavoro con orario aggiuntivo per un numero non superiore al 12% delle guardie complessivamente svolte nell'anno dall'insieme dei dirigenti dell'Azienda, la misura del relativo compenso è di € 480,00 lordi a carico del fondo di cui all'art. 122 a decorrere dall'1 gennaio 2007. Per il calcolo della percentuale sopra indicata, tutte le guardie di maggiore o minore durata vengono ricondotte alla durata di 12 ore.

4. A far data dall'entrata in vigore del presente accordo, possono essere svolte guardie notturne, festive e prefestive, con il consenso del dirigente, al di fuori dell'orario di lavoro, in eccedenza alla percentuale di cui al comma 3, e sono remunerate come orario aggiuntivo con un compenso orario di € 40,00 compensato con il fondo di cui all'art. 122 a decorrere dall'1 gennaio 2007.

5. A decorrere dall'1 gennaio 2007, le guardie notturne svolte in orario di lavoro sono indennizzate con un compenso di € 50,00 per ogni turno di guardia compensato con il fondo di cui all'art. 122. Detto compenso si cumula con l'indennità prevista dall'art. 114 del presente accordo.

CGU-FPS  
ADPI  
SINAF  
SNABI



6. I dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo già di I e II livello dirigenziale, sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2.

7. Il servizio di guardia o eventuali servizi sostitutivi dello stesso sono assicurati esclusivamente dai responsabili e dirigenti sanitari, esclusi i direttori sanitari di struttura complessa o con incarico di elevato livello professionale di cui all'art. 81, comma 1, lett. a1).

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

### ART. 32 Pronta disponibilità

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

2. Il servizio di pronta disponibilità è sostitutivo dei servizi di guardia.

3. Sulla base del piano del comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità esclusivamente i dirigenti - esclusi quelli con incarico di elevata responsabilità o di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua e nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure di cui al comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità ovvero se, in relazione alla dotazione organica possa essere previsto, in via eccezionale, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa con il loro assenso.

4. Il servizio di pronta disponibilità è limitato di norma ai soli periodi notturni, prefestivi e festivi ed è organizzato utilizzando di norma dirigenti della stessa unità operativa e disciplina tenuto conto delle attività di appartenenza della presente area.

5. Il turno di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci turni di pronta disponibilità nel mese, escluse le emergenze documentate e motivate. Le situazioni che richiedono il superamento delle dieci reperibilità mensili devono avere comunque carattere di transitorietà e straordinarietà. Qualora detto limite venga superato, in sede di contrattazione decentrata vengono definite modalità per idonea remunerazione entro il limite massimo di € 100,00 per turno aggiuntivo di 12 ore a far data dall'1 gennaio 2007.

6. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore fino ad un massimo di € 48,00. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata - che comunque l'Azienda non può attivare per la durata inferiore a quattro ore - l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come recupero orario o come prestazione aggiuntiva da remunerare, a decorrere dall'1 gennaio 2007, nella misura oraria di € 33,00 nell'ambito delle specifiche risorse del Fondo di cui all'art. 122.

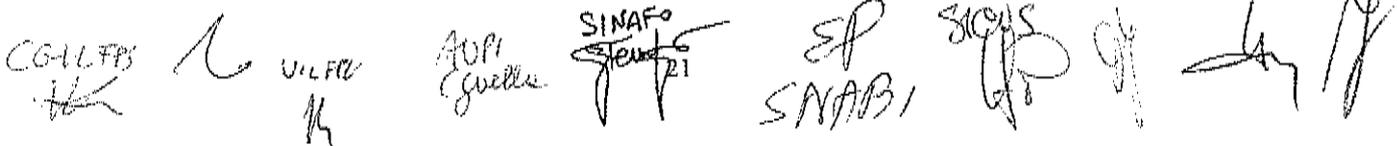
7. Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in un giorno festivo spetta un giorno di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale e comunque, di norma, entro i successivi quindici giorni.

8. All'indennità di cui al presente articolo, nella misura di cui ai commi 5 e 6, si provvede, dall'1 gennaio 2007, con il Fondo di cui all'art. 122, per compensare le eventuali ore di prestazioni aggiuntive in pronta disponibilità.

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

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

CGIL-FPS  
UIL-FIL  
AOP  
SINAF  
EP  
SINABI  
SICIS





3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 35, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'Azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'Azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 33, comma 3.

4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta motivata del dirigente o dell'Azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 33, comma 3, che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'Azienda.

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

6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari degli incarichi di cui all'art. 81, lett. a1), a2) e b), ovvero di direzione di struttura semplice che non sia articolazione interna di struttura.

#### ART. 35

##### Trattamento economico - normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

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

2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare aggiuntivo di cui all'art. 1, comma 2, lett. e), del d.lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

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

4. Le ore di lavoro di cui ai commi 2 e 3 sono retribuite con un compenso orario di € 40,00 a carico del Fondo di cui all'art. 122 a decorrere dall'1 gennaio 2007.

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

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

7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa fino al 31.12.2003 e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - Azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 84 CCPL 2.7.2002, la riduzione della parte variabile

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including "SIPROS", "UILFPL", "AUIP", "SINAFo 23", "SNAB", "CGILAD", and various initials.]*

della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari a € 4.100,67, corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR n. 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella che costituisce l'Allegato n. 1 al CCPL 2.7.2002.

8. La contrattazione decentrata, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

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

10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCPL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D.Lgs. n. 151/2000, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

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

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

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

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

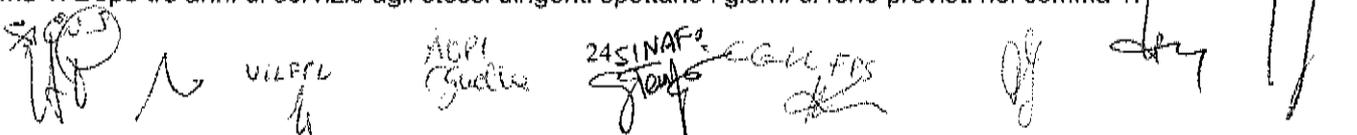
15. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero-professionale extramuraria. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 67.

## CAPO V ASPETTI PARTICOLARI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### ART. 36 Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, oltre al riposo settimanale di cui all'art. 38 e alle festività infrasettimanali previste da norme di legge, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 36 giorni lavorativi, comprensivi delle due più quattro giornate previste dall'art. 1, comma 1, della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Allegato 1/b) del presente contratto.

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





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

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

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

6. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 47 conserva il diritto alle ferie.

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

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

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

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

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

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

13. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per esigenze di servizio a seguito di comprovato diniego da parte dell'Azienda, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'Azienda receda dal rapporto ai sensi dell'art. 67.

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

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*  
SINAFI  
ACFI  
SNADMI  
CGIL FDS  
EP  
25

15. Al personale del ruolo sanitario operante in zone controllate, al quale spetta – a seguito della valutazione della Commissione prevista dalla normativa nazionale – l'indennità di rischio radiologico in quanto esposto professionalmente e continuamente a rischio da radiazioni ionizzanti, le ferie spettanti sono incrementate di ulteriori 15 giorni annui, da usufruirsi in unica soluzione. Dette ferie devono essere inderogabilmente godute nell'anno di maturazione e non possono essere in ogni caso monetizzate. L'ulteriore periodo di ferie di cui al presente comma non comprende le domeniche né le festività infrasettimanali eventualmente ricorrenti nel periodo, nonché le giornate di sabato per il personale con settimana lavorativa articolata su cinque giorni. La Commissione, sentito il servizio di fisica sanitaria, stabilisce i casi in cui le ferie aggiuntive vengono ridotte.

16. Come richiamato al comma 13, il compenso sostitutivo delle ferie non fruiti, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 95, comma 2 lett. c) del presente accordo; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo art. 95 del presente accordo.

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

### ART. 37 Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti del ruolo sanitario tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 532/1999 e successive modificazioni ed integrazioni. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.
3. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 54, che regola il passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica del dirigente, nel caso in cui le sopraggiunte condizioni di salute comunque comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 532/1999, è garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.
4. Al dirigente che presta turni di servizio notturno sono corrisposte le indennità di cui all'art. 114 del presente accordo.
5. Il presente articolo si applica dall'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 4.

### ART. 38 Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'Azienda e all'orario di lavoro di cui agli artt. 29 e 30, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie. Ai dirigenti spettano inoltre i riposi coincidenti con le giornate festive nazionali o religiose infrasettimanali previste dalla normativa nazionale.
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio, e comunque di norma entro i successivi 15 giorni.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio, prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

CALLF72  
H

h  
VIRRE  
H

AUPI  
Giulio

SINAFo  
S

SNABBI  
EP

g

ky

SIGOS  
H

h  
H

6. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale - a richiesta dei dirigenti indicati all'art. 29, comma 1, del presente contratto da effettuarsi entro trenta giorni - dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate o al compenso nella misura orario di € 40,00 a carico del Fondo di cui all'art. 122 dall'1 gennaio 2007.

### ART. 39 Mensa

1. Il servizio di mensa è istituito dall'Azienda per agevolare la realizzazione di particolari forme di organizzazione del lavoro e maggiori disponibilità in ordine al servizio richiesto al personale.
2. Hanno diritto ad accedere al servizio di mensa tutti i dirigenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, che prestino effettivo servizio alle seguenti condizioni:
  - a) con l'orario di servizio articolato sull'intera giornata, con intervallo obbligatorio per il pranzo;
  - b) con orario di servizio ridotto, limitatamente alle giornate in cui vengono effettuati i rientri pomeridiani, dovuti all'articolazione di orario scelto;
  - c) la prestazione minima giornaliera, ai fini del godimento dei servizi di mensa, è fissata in cinque ore, delle quali almeno tre da effettuarsi nell'orario antimeridiano e due nell'orario pomeridiano;
  - d) con orario di servizio continuato od articolato in turni con durata minima di 6 ore. Nel caso in cui la prestazione di lavoro giornaliera risulti inferiore a 6 ore (per la fruizione dei recuperi o permessi) il dirigente interessato non avrà diritto a fruire dei servizi di mensa.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e nel rispetto delle articolazioni orarie delle strutture ed unità operative di assegnazione, concordate in Azienda, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. B), quarto alinea e non è comunque monetizzabile.
4. Il tempo impiegato per il consumo del pasto va obbligatoriamente rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.
5. I dirigenti che consumano il pasto presso l'Azienda sono tenuti a pagare per ogni pasto l'importo concordato con l'Azienda, tenuto conto dei costi dei generi alimentari e del personale.
6. L'Azienda provvederà a garantire l'esercizio del diritto alla mensa con modalità sostitutive ricorrendo a buoni pasto il cui costo non potrà superare la quota stabilita dall'Azienda tenuto conto dei costi dalla stessa sostenuti per garantire il servizio di mensa in proprio.
7. Le modalità per usufruire del servizio e le regole relative all'utilizzo dei buoni pasto sono stabilite in sede di contrattazione decentrata.

### ART. 40 Clausole speciali

1. Per ciascun dirigente, l'ufficio del personale dell'Azienda conserva in apposito fascicolo tutti gli atti e documenti prodotti dall'Azienda o dallo stesso dirigente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dirigente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia, a proprie spese, di tutti o parte dei documenti ivi inseriti. Sono esonerate dal pagamento le copie richieste per le procedure concorsuali o di conferimento degli incarichi presso la stessa azienda.
3. Al dirigente cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni: a ciò provvede l'Azienda, con oneri a proprio carico. Ai dirigenti addetti a particolari servizi sono inoltre forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del d.lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CGIL FPC  
L. VILFRE  
AUP  
SINATO  
ART. 41  
27  
SNA BI  
EP  
81005

## Diritti derivanti da invenzione industriale

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 codice civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Azienda, la contrattazione decentrata può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

### ART. 42

#### Attività sociali, culturali e ricreative

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

## CAPO VI

### INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

### ART. 43

#### Sostituzioni

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano – secondo il regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda - più strutture complesse.
2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda, con apposito atto, ad altro dirigente della struttura medesima con rapporto di lavoro esclusivo indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa, che - a tal fine – si avvale dei seguenti criteri:
  - a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice o comunque delle tipologie di cui alla lettera c) dell'art. 81 con riferimento, ove previsto, all'area di appartenenza;
  - b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.
3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.
4. Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.
5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico presso la stessa o presso altra Azienda di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali presso altra Azienda - ove previsto dalle leggi provinciali – o per le funzioni di direzione di cui all'art. 23 della L.P. n. 10/93 o per il conferimento di incarico di cui all'art. 81, comma 1, lett. a1), ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del d.lgs. n. 165/2001 e della legge n. 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda applica il comma 4 e provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma.
6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 25. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del d.lgs. 502/1992 e dal presente contratto per quanto attiene le verifiche, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto

CGIL/APS

AS

UILFAC

ASPI  
Giuliana

SINAPPO  
Pierpiero

SNABZI  
EP

CF

Hy

SOS  
H

fer  
mp

si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 85.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di € 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di € 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede a carico dei fondi di cui agli artt. 120, 121 e 124 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

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

9. Ai fini economici, a partire dalla data di applicazione dell'accordo preliminare del 18.9.2000 è disapplicato l'art. 55 del D.P.R. 384/1990. Dalla stessa data, l'Azienda provvede al riconoscimento del maggior impegno derivante dalla sostituzione mediante un riconoscimento del trattamento di posizione e/o produttività non inferiore al trattamento di cui al comma 7.

#### ART. 44 Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio possono essere concessi periodi di aspettativa per comprovate esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.

2. Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lett. c).

3. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia, così come specificate nell'Allegato 3 al presente accordo.

4. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia e per infortunio previste dagli artt. 48 e 49 del presente accordo, e si ritengono fruibili decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può chiedere all'Azienda di rientrare anticipatamente dall'aspettativa; in tale caso la data del rientro viene fissata dall'Azienda previa valutazione delle proprie esigenze organizzative.

7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 4.

8. L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per:

a) un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di elevata professionalità o direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e segg. del d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 502;

SINAF  
Stampa

CGIAPS

VICARI

AOPI  
Gualle

29

SNAMI-SOS  
EP

SP

SP

SCUS

li  
SP

b) tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o presso un ospedale classificato; in tale ultimo caso è necessario il consenso dell'Azienda di appartenenza. L'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del d.Lgs. 165 del 2001 per attuare la mobilità pubblico-privato si applica esclusivamente nei casi in cui l'incarico sia conferito da Organismi pubblici o privati della Unione Europea o da ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o da Organismi internazionali. L'incarico già conferito al dirigente dall'Azienda che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa e prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione. Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, si applica l'art. 43, comma 1 o 5;

c) la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000 - dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G. U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1, se utilizzata allo stesso titolo.

9. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

10. Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa di cui al comma 8, lett. b), è esonerato dal preavviso purché manifesti per iscritto la propria volontà 15 giorni prima della scadenza. Il preavviso non è comunque richiesto nell'ipotesi di cui alla lett. a) del comma 8 o se il dirigente non rientra al termine del periodo di prova presso altra azienda.

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

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

#### ART. 45

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

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

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

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

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

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

SINATO  
Stampa

SPES

ULFPC

ULFPC

ADPI  
Gualtieri

30

SNAMI  
EP

COLLEPI

Handwritten signatures and initials.

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

#### ART. 46

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

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

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, entro il limite massimo complessivo di 24 mesi, anche non continuativi. L'aspettativa non è utile ai fini della maturazione delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di previdenza e quiescenza. L'Azienda può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;
- b) concessione di permessi orari o giornalieri non retribuiti per la durata del progetto;
- c) utilizzazione strettamente temporanea del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come efficace supporto della terapia in atto.

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

#### ART. 47

##### Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

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

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

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

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2 al CCPL 2.7.2002.

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

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

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

8. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione ove prevedano la concessione di

SINAFI  
Stuporini

fer  
P

CELLI FFS

U

URPL

AUTI  
Cruella

SINAFI  
EP

SP

AR

SINAFI  
AR

permessi o congedi comunque denominati. Tra questi assumono particolare rilievo i permessi per i donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo secondo le rispettive leggi.

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

#### **ART. 48** **Assenze per malattia**

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

2. Al dirigente che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

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

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

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

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

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

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

- a) intera retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2 al CCPL 2.7.2002, per i primi 12 mesi di assenza;
- b) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- c) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

*Gruppo*  
*SNAB*

*fer*  
*EP*

*CGIL FPS*

*UILFA*  
*u*

*AVPI*  
*Cguella*

*SNABI-SDS*  
*EP*

*g*

*Ag*

*SDS*  
*g*

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

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

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

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

#### ART. 49

##### Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 48, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 48, comma 8, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 5 dell'art. 48. Nel caso in cui l'Azienda decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

#### ART. 50

##### Accertamento dell'infermità dipendente da causa di servizio

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 51, comma 3, del presente contratto il dirigente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Azienda, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

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

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

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

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

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

*Handwritten signatures and initials:*  
SINAFI  
VICFOR  
ADPI Giulio  
SNABI EP  
SICOS  
Other illegible signatures and initials.

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

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

#### ART. 51 Spese di cura

1. Il lavoratore o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dall'art. 50, comma 1, possono chiedere che siano poste a carico dell'Azienda le spese di cura o di protesi.

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

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

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

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

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

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

7. In materia di congedo per cure agli invalidi si rinvia alle seguenti leggi:

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

CELLAS  
[Signature]

UILPA  
[Signature]

AOPI  
Gualle  
[Signature]

SNAB  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

SGS  
[Signature]

[Signature]

**ART. 52**  
**Equo indennizzo**

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

SINAFI  
Simpert

CGIL FPI  
12

UILPR  
h

API  
Gualle

SNABI  
EP

9

81015  
H3

Handwritten signature on the right margin.

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

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

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

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

- a) per la determinazione dell'equo indennizzo, si considera il trattamento economico tabellare previsto dall'art. 97. Per i dirigenti già di 2° livello di struttura complessa che fruiscono della norma transitoria prevista dall'art. 73 del CCPL 2.7.2002 lo stipendio tabellare è comunque comprensivo dell'assegno personale di cui allo stesso art. 73, comma 1, lett. b), limitatamente alla misura di € 6.420,59, pari alla differenza degli stipendi tabellari tra ex primo ed ex secondo livello dirigenziale alla data del 31 luglio 1999;
- b) per la liquidazione dell'equo indennizzo, si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico tabellare corrispondente alla posizione di appartenenza del dirigente al momento della presentazione della domanda;
- c) l'Azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dirigente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa;
- d) nel caso che, per effetto di tali assicurazioni, l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

#### ART. 53

#### Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli artt. 48 e 49, l'Azienda ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dirigente.

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

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

4. Nell'ipotesi in cui il dirigente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dall'art. 48, comma 5.

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

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

#### ART. 54

##### Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del responsabile e del dirigente (ex I livello) riconosciuto inidoneo per ragioni di salute in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'Azienda esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'Azienda deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento della medesima.
3. Qualora non si rinvengano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i direttori appartenenti all'ex II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 90, comma 2, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.
5. Qualora per i dirigenti già di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 65.

#### ART. 55

##### Servizio militare

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

#### ART. 56

##### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti anche estranei alla prestazione lavorativa, di tale gravità da comportare, se accertati, il recesso ai sensi dell'art. 67.
3. L'Azienda, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dirigente alle medesime condizioni del comma 2.

SINARO  
S. Sinaro

COLL. FDS  
ULFR  
ADRI  
Gualle  
37  
SNABY  
EP  
SGLS

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

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

6. Al dirigente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 è corrisposta sino al 30 dicembre 2003 un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato 2 al CCPL 2 luglio 2002. Dal 31 dicembre 2003, l'indennità rimane pari al 50% della retribuzione indicata nell'allegato 1b) al presente accordo. Al dirigente competono inoltre gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

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

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

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna si applica l'art. 653 c.p.p.. Il recesso come conseguenza di tali condanne deve essere attivato nel rispetto delle procedure dell'art. 67, commi 1 e 2. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

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

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

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

#### ART. 57 Tutela della maternità

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

2. Alle lavoratrici dirigenti in congedo di maternità, ai sensi degli articoli 17 e 18 del D.Lgs. n. 151/2001, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

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

CALLADIS  
H

Ma

VILFPL  
H

ADP  
Guella

38

SNABBI  
EP

SICUS  
H

Ag

Per

MP



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

## CAPO VII MOBILITA'

### ART. 59 Mobilità all'interno dell'Azienda

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

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

3. La mobilità all'interno dell'Azienda dei dirigenti in servizio può essere anche conseguenza del conferimento di uno degli incarichi previsti dall'art. 81 in struttura ubicata anche in località diversa da quella della sede di precedente assegnazione, nel rispetto dell'art. 23, commi 9 e 12.

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

#### A) Mobilità d'urgenza:

- nei casi in cui nell'ambito dell'Azienda sia necessario soddisfare le esigenze funzionali dei servizi a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, l'utilizzazione provvisoria dei dipendenti in servizi, presidi e uffici diversi da quello di assegnazione è effettuata limitatamente al perdurare delle situazioni predette;
- tale utilizzazione è disposta, con atto motivato, dall'ufficio del Direttore Generale dell'Azienda e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare per evento, salvo consenso del dirigente, espresso sia per la proroga che per la durata;
- la mobilità di urgenza presuppone l'utilizzo di tutto il personale di uguale ruolo, posizione funzionale, profilo professionale e disciplina, ferma restando la necessità di assicurare, in via prioritaria, la funzionalità dell'unità operativa di provenienza;
- al personale interessato spetta l'indennità di missione prevista dalla normativa vigente, se ed in quanto dovuta;
- qualora la necessità di provvedere con urgenza riguardi l'espletamento dell'incarico di direttore di dipartimento o di struttura complessa e sempre nei casi in cui non possa farsi ricorso all'art. 43, commi 1 e 2, ai sensi del Regolamento di organizzazione e funzionamento, l'Azienda può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa o in disciplina equipollente, ai sensi del citato art. 43, comma 8;

#### B) Mobilità ordinaria nell'ambito dell'Azienda:

l'Azienda, prima di procedere alla copertura dei posti vacanti secondo le vigenti disposizioni, a domanda dei dirigenti interessati, può attivare, sentite le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, misure di mobilità ordinaria interna nell'osservanza delle modalità e nel rispetto dei seguenti criteri:

- adeguata e tempestiva informazione sulla disponibilità dei posti da ricoprire mediante mobilità del personale;
- valutazione positiva ed, in caso di più domande, comparata del curriculum di carriera e professionale in rapporto al posto da ricoprire, effettuata dal Direttore generale o suo delegato - integrato dal Responsabile di Servizio cui il posto si riferisce; possono, altresì, essere prese in considerazione documentate situazioni personali (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei familiari) e sociali nonché di residenza anagrafica alle quali è attribuito un adeguato punteggio sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione decentrata a livello locale;
- in caso di parità di punteggio ha la precedenza il dirigente con maggiore anzianità complessiva di servizio.

CGIL FPS

UILPPL

ADFI  
Cjuelle

SINAO  
Stamp

SNAB  
EP

SICUS

EP

EP

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

6. Nei casi di mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale, ai fini del mantenimento dell'incarico rivestito o del conferimento di un nuovo incarico, si tiene conto dei principi stabiliti dall'art. 61, comma 1, del presente accordo, e dall'art. 82, comma 8, del CCPL 2.7.2002, nell'ambito delle procedure da questo definite nell'art. 4, comma 2, lettera F).

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

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

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

## CAPO VIII MOBILITA' EXTRAZIENDALE

### ART. 60 Mobilità volontaria

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

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

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Copia del fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 81, comma 1, lettere b), c) o d), per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'Azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 82, comma 5.

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'Azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 82, comma 1, lett. b) e c), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda con le procedure dell'art. 83, comma 1.

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

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

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

COPIA FIS  
VILEPPE  
ACPI  
SINAFED  
SINABAI  
SICOS  
g  
h  
m

**ART. 61**  
**Accordi di mobilità**

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, l'Azienda in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperisce ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedono i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 81 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai direttori (ex Il livello) con riguardo agli incarichi dell'art. 83. E' fatto obbligo all'Azienda, previa contrattazione decentrata, di definire un piano di rientro prima di procedere a nuove assunzioni.

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

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

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

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

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

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

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

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 5 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi.

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

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

CGIL FFB  
No UIL FR  
AUPi  
Cguella  
SINAF  
SINAF 42  
SNAB  
EP  
SPOS  
gi  
H3

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

11. Per i responsabili e i dirigenti di ex I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 81 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 62, non si applica nei confronti dei direttori (ex II livello) del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 ter del d.lgs. n. 502 del 1992.

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

14. Prescindendo dagli accordi di mobilità, in sede di confronto a livello provinciale di cui all'art. 5 saranno discusse le modalità regolamentari per l'eventuale passaggio diretto tra l'Azienda provinciale per i servizi sanitari e la Provincia autonoma di Trento, previo assenso degli enti interessati, del personale dirigenziale fatta salva la preventiva definizione dei criteri di corrispondenza tra profili professionali e posizioni giuridiche nei relativi comparti.

#### ART. 62

#### Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 61, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 60, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge n. 724/1994.

2. Tra i motivi di cui all'art. 67, comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 61 e, infine, dagli articoli 33 e 34 del d. lgs. 165/2001.

3. Le parti concordano, altresì, che nell'attuazione dell'art. 3, comma 5, lett. g), del d.lgs. n. 502 del 1992, particolare attenzione sia dedicata alla normativa riguardante la ricollocazione dei dirigenti dell'area medico - veterinaria dichiarati in esubero, per la soluzione delle problematiche derivanti dai vincoli connessi all'incardinamento nella disciplina, tenuto conto della necessità di esperire ogni utile tentativo di ricollocazione dei dirigenti medesimi come stabilito anche nell'art. 61.

#### ART. 63

#### Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

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

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 61, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del dirigente dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto ed evitare il collocamento in disponibilità del dirigente che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende operanti nell'ambito regionale l'elenco dei dirigenti in eccedenza distinti per disciplina, ai sensi dell'art. 60, comma 1, per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto di tutti o parte di tali dirigenti.

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

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

COLLIPS  
JULFPL  
AUPI  
C. Guerra  
STNATO 43  
SNABI  
SPCOS  
99  
27



- c) per recesso dell'Azienda;
- d) per decesso del dirigente;
- e) per risoluzione consensuale.

**ART. 66**  
**Obblighi delle parti**

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 65, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 69.
3. Nel caso in cui l'Azienda intenda favorire iniziative di formazione del dirigente mediante un rilevante investimento - per un significativo periodo - presso centri di eccellenza, la stessa concorda con il dirigente un periodo minimo di permanenza in servizio rapportato all'impegno economico sostenuto. Nell'accordo viene altresì stabilita l'entità dell'eventuale risarcimento all'Azienda in caso di mancato rispetto, per recesso unilaterale del dirigente, del periodo di permanenza concordato.

**ART. 67**  
**Recesso dell'Azienda**

1. Nel caso di recesso dell'Azienda, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dal comma 2, l'Azienda, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'Azienda lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.
4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 85, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dagli artt. 89 e 90, fa venire meno gli effetti del recesso.
5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei direttori (ex di II livello). Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992 riguardante la verifica complessiva dell'espletamento dell'incarico conferito al termine dell'incarico, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato art. 15 ter, comma 2.
7. In relazione alla specificità della professione sanitaria ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di recepire quanto venga determinato a livello nazionale in termini di integrazione contrattuale della normativa sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra, dall'apposita commissione ARAN - OO.SS. prevista dal CCNL 1998 - 2001.

*U&FRL*  
*h*

*AVO*  
*(Gualle)*

*SINAFo*  
*45*  
*Gruppo*

**ART. 68**  
**Nullità del recesso**

*SNAD*  
*EP*

*SICUS*  
*AD*

*CGIL FTS*

*h*

*h*

1. Il recesso è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le vigenti disposizioni di legge sul rapporto di lavoro dei dirigenti, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 48 e 49.

2. In tutti i casi di recesso discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della L. n. 300 del 1970.

#### **ART. 69** **Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'Azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c., nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 2 al CCPL 2.7.2002.

#### **ART. 70** **Risoluzione consensuale**

1. L'Azienda o il dirigente può proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

3. Ai fini dei commi 1 e 2 l'Azienda, disciplina i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i quali, prima della loro definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. B).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'Azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un

SVEOS  
UILFR  
AVF/ Guella  
SINGAG  
SNAPI  
CELLER  
EP  
dy



massimo di 36 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell'indennità di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti, nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

#### ART. 71

##### Ricostituzione del rapporto di lavoro

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

2. L'Azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica iniziale. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalle Tavole 1 e 2 (tabelle A/1 e A/2) del CCPL 2.7.2002, punto 4, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda può conferire un incarico ai sensi dell'art. 81, comma 1, lettere b) e c).

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

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

6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo, ove previsto. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 106 del CCPL 2.7.2002.

#### ART. 72

##### Procedure di conciliazione in caso di recesso

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

2. Ove il recesso sia successivamente intimato ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, il dirigente che non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Azienda ovvero questa non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può far ricorso alle procedure di conciliazione cui all'art. 14, secondo le modalità disciplinate all'Allegato A).

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

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

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

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: OILFR, AUP (Grella), SINAF, SNAB, EP, COLLE, and SICS.]*

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

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

8. Le mensilità di cui ai commi 6 e 7 sono formate dalle voci che costituiscono la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 95, comma 2, lett. c).

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

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

#### **ART. 73 Comitato dei Garanti**

1. Entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, l'Azienda istituisce un Comitato dei Garanti a tutela della trasparenza e correttezza dei procedimenti di recesso anticipato dell'Azienda dal rapporto di lavoro dei dirigenti. Il Comitato dei garanti esprime pareri preventivi circa la valutazione della sussistenza, nei casi specifici sottoposti, dei presupposti del recesso. Il parere è vincolante per l'Azienda ed è richiesto una sola volta al termine delle procedure previste dall'art. 67.

2. Il dirigente può richiedere un'audizione presso il Comitato dei Garanti da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito in ogni caso il dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

3. Il Comitato è composto da tre membri. Il presidente è nominato dalla Provincia tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

4. Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Provincia sentito il direttore generale ed il Comitato dei direttori dell'Azienda, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza di designazione unitaria, detto componente è sorteggiato dalla Provincia, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

5. Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro due mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

6. Il recesso è adottato previo conforme parere del Comitato che deve essere espresso improrogabilmente ed obbligatoriamente entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'Azienda può procedere al recesso.

7. Il Comitato dei Garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili.

8. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento, che dovrà prevedere che le risoluzioni vengano adottate a maggioranza dei componenti.

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

*scos*  
*Uilpe*  
*ADPI*  
*Cguerre*  
*SINATO*  
*Stumpo*  
*48*  
*SNABI*  
*EP*  
*CGIL*  
*Uilpe*

**CAPO X**  
**ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE**

**ART. 74**

**Riconoscimento dei servizi prestati nei paesi dell'Unione Europea**

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

- a) viene valutata l'anzianità di servizio maturata sino alla data del 31.12.1986, atteso che con effetto 01.01.87 sono stati abrogati per la dirigenza del S.S.N. i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti;
- b) ai fini della determinazione del valore economico corrispondente all'anzianità di cui alla precedente lettera a) – maturata in regime di tempo pieno – si procede alla valorizzazione in 8 classi biennali del 6% e, successivamente, in scatti biennali del 2,50% computati sull'ottava classe, avuto riferimento alla voce stipendiale base corrispondente ad € 4.462,19.

2. Nel caso che gli anni di anzianità non coincidano con un biennio intero, si provvederà alla valutazione economica del rateo di classe/scatto maturato mediante applicazione del criterio di proporzionalità. Il predetto trattamento economico di anzianità ha carattere esclusivamente economico-retributivo ed è tuttavia utile ai fini del trattamento di quiescenza e dell'indennità premio fine servizio, nonché della 13<sup>a</sup> mensilità, rientrando il presente emolumento nel trattamento indicato all'art. 93, comma 1, lettera A), punto 4, e non comporta il riconoscimento ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

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

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

**ART. 75**

**Formazione ed ECM, aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata**

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

2. L'Azienda definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995 nonché di eventuali indicazioni stabilite dalla Provincia, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche risorse del fondo di cui all'art. 121, secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata. A decorrere dall'1 gennaio 2004, nel Fondo di cui all'art. 121 non sono da considerarsi i costi per l'attività didattica.

3. L'Azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi del precedente comma 2, ivi comprese quelle eventualmente stanziare dall'Unione Europea. I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 8 e 10 del presente articolo.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: SPOVS, GUILFEL, AUP, Cignella, SINAFS, SNAB, EP, CGLFDS, and several other illegible signatures.]*

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

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 3 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 71 e 72 del CCPL 2.7.2002.

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

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

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

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

10. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dall'Azienda, anche in relazione agli indirizzi nazionali e provinciali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 82 e 83.

11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 29 ed alle assenze retribuite dell'art. 47 senza oneri per l'Azienda. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

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

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

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like GROS, VILFEL, ADPI, SINAFO, SINA/MI, EP, CGUFP, and others.]*

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

#### **ART. 76 Congedi per la formazione**

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

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

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

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

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

6. Al dirigente, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo, relativamente al periodo di compenso, alla determinazione del trattamento economico e alle modalità di comunicazione all'Azienda, si applicano le disposizioni contenute negli artt. 48 e 49.

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

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

#### **ART. 77 Comando finalizzato**

1. Oltre ai congedi dell'art. 76, il dirigente può chiedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi di cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 44 del presente accordo.

3. In relazione all'interesse dell'Azienda che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like SODS, VILFPL, ANI, SNAFOSI, SNAPOI, and others.]*

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.
5. Sono disapplicati i commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761/1979.

**ART. 78**  
**Coperture assicurative**

1. L'Azienda assume tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 79, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. L'Azienda attiva sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei dirigenti dei quattro ruoli nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie, consentendo anche un più agevole confronto con il mercato assicurativo. Al fine di favorire tali processi l'Azienda attiva le forme di partecipazione di cui all'art. 7, comma 2.
3. L'Azienda provvede, con le risorse del Fondo sanitario provinciale, alla copertura assicurativa di cui al presente articolo con oneri a proprio carico e, per la copertura di ulteriori rischi non coperti dalla polizza generale, ponendo a carico dei dirigenti assicurati la relativa spesa che verrà trattenuta sulle competenze stipendiali mensili mediante una misura pro-capite da un minimo di € 26,00 mensili ad un massimo di € 50,00, che potrà essere aumentata a seguito di una valutazione concertata dei massimali e dei rischi coperti.
4. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'Azienda per lo svolgimento del servizio.
5. La polizza kasko, di cui al comma 4, è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, da danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà o in uso privato del dirigente.
6. I rischi di lesioni o di decesso del dirigente che conduce l'automezzo, sia privato che di proprietà dell'Azienda nonché di persone di cui sia stato autorizzato il trasporto in occasione di trasferte autorizzate o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, sono assicurati con polizza infortuni con oneri a carico dell'Azienda.
7. Le condizioni delle polizze kasko e infortuni di cui ai precedenti commi saranno oggetto di concertazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 7 del presente contratto.
8. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti - sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento. Dagli importi liquidati dalla società assicuratrice, calcolati secondo il contratto di assicurazione infortuni aziendale, vanno detratti gli importi liquidati dall'INAIL al dipendente come capitale o rendita vitalizia per il medesimo infortunio.
9. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR n. 761/1979 e l'art. 88 del DPR n. 384/1990.

**ART. 79**  
**Patrocinio legale**

1. L'Azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio.
2. Il dipendente, ai fini di cui al comma 1, comunica all'Azienda il nome del legale che ritiene di incaricare;

*S. G. S.*

*[Signature]*

*VILFA*

*[Signature]*

52

*SINAFS*  
*[Signature]*

*ANZI*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*SNABI*  
*EP*  
*[Signature]*

entro sette giorni dall'avvenuta comunicazione l'Azienda può, motivatamente, chiedere la sostituzione del legale indicato con altro che indicherà. Ove il dipendente intenda comunque nominare il legale da lui individuato o voglia nominare un secondo legale i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato.

3. Ove si tratti di fatti coperti da polizza assicurativa di cui all'art. 78, comma 1, comprendente le spese legali, si segue la medesima procedura di cui al comma 2 del presente articolo, intendendosi sostituita all'Azienda la compagnia assicuratrice.

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

5. Ove non sia stato possibile applicare il comma 1, per presunto conflitto d'interesse, e il procedimento sia archiviato o il dipendente venga assolto con formula piena, l'Azienda rimborserà le spese legali limitatamente ad un difensore e ad un perito o consulente di parte per ogni perito o consulente d'ufficio nominato.

6. L'Azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda medesima per la sua difesa.

7. E' disapplicato l'art. 41 del DPR n. 270/1987.

AUPI  
Guallo

SICIS  
AR

UILPA  
M

SINAFS  
Guallo

CGIL FPS  
Guallo

SNABBI  
EP  
Guallo  
M  
Guallo



1995, n. 11, si provvede con deliberazione della Giunta provinciale secondo i criteri adottati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

7. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 18, comma 3, della l.p. 11 settembre 1995, n. 11, all'affidamento e alla revoca degli incarichi dirigenziali di cui al precedente comma 6, nell'articolazione del Settore Laboratorio e controlli dell'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente provvede il Direttore dell'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente, d'intesa con il Direttore generale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

### ART. 81 Tipologie di incarico

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

- a1) incarico di direzione di natura non gestionale ma con professionalità di livello particolarmente elevato, conferibile ai dirigenti con maggiore esperienza nella direzione di strutture complesse, per lo svolgimento anche di qualificate funzioni propositive e consultive, di elaborazione, studio e ricerca, ovvero di verifica, controllo e vigilanza di programmi e progetti specifici;
- a2) incarico di direzione di struttura complessa ("direttore"). Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento;
- b) incarico di direzione di struttura semplice ("responsabile");
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo ("dirigente");
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ("dirigente").

2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

3. Per "struttura" si intende l'articolazione interna dell'Azienda, a seguito del Regolamento dell'Azienda o di atti deliberativi, alla quale è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie.

4. Per struttura complessa si considerano tutte le strutture già riservate in Azienda ai dirigenti sanitari di ex II livello.

5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'Azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici.

6. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3.

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

8. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

9. Gli incarichi di cui al comma 1 sono quelli attribuiti a seguito del Regolamento di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda.

10. Gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 89 del CCPL 2.7.2002.

### ART. 82 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali Criteri e procedure

*giovanni*  
*AT*  
*UNAPL*

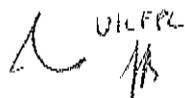
*COLLIPS*

*SINAF*  
*giovanni*  
*SNABI*  
*EP*

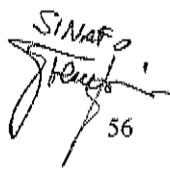
*giovanni*  
*con*  
*guallo*  
*Hy*

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992.
2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'Azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 23, comma 11.
3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 81, comma 1, lett. b) e c).
4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'Azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 85, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'Azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 81, comma 6.
5. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, decorso il periodo di prova, gli incarichi di cui all'art. 81, comma 1, lettere b), c), d), sono conferibili con modalità di verifica analoghe, anche temporalmente a quelle indicate per i dirigenti del ruolo sanitario e definite ai sensi dell'art. 84, comma 2. I criteri generali per il conferimento sono quelli previsti dal comma 7.
6. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza del consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.
7. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Azienda tiene conto:
  - a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 84, comma 2;
  - b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - c) dell'area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
  - d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
  - e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 85;
  - f) del criterio della rotazione ove applicabile.
  - g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.
8. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'Azienda procede sulla base di una rosa di idonei - selezionati secondo i criteri del comma 9 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.
9. L'Azienda - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 7 - formula in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 11, comma 5.
10. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni - comunicata all'atto del conferimento - con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 85. L'incarico, anche se non ne sia scaduta la durata, cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

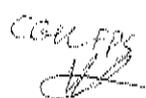
SUOS  


UILFPL  


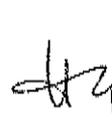
ASPI  


SINAF  
 56

SNABI  
 EP

COLFPL  










11. I dirigenti sanitari il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso. Analogamente si procede per gli altri dirigenti sulla base delle modalità di verifica indicate al comma 5.

12. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dagli artt. 89 e 90 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.

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

- obbligo della consultazione delle componenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente accordo ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera C), prima della ridefinizione delle dotazioni organiche mediante l'atto aziendale;

- verifica in contrattazione decentrata delle implicazioni del processo di riorganizzazione sulle posizioni di lavoro dei dirigenti ed, in particolare, sugli incarichi loro conferiti, al fine di rinvenire, nell'ambito degli strumenti contrattuali, soluzioni di giusto equilibrio che tengano conto della valutazione riportata;

- applicazione dell'art. 61, comma 1, del presente contratto, ove ne ricorrano le condizioni ed i requisiti, per evitare situazioni di esubero in generale o di perdita dell'incarico da parte dei dirigenti anche di struttura complessa.

- applicazione dell'art. 85 o dell'art. 63 del presente accordo per i dirigenti in eccedenza.

### ART. 83

#### Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa e degli incarichi di elevata professionalità

1. Limitatamente al ruolo sanitario, gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR n. 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale. Gli incarichi di elevato livello professionale vengono attribuiti secondo le esigenze organizzative dell'Azienda.

2. Ai titolari di incarico di struttura complessa nel limite massimo del 6% del totale dei direttori di struttura complessa possono essere conferiti, da parte dell'Azienda, incarichi di elevata professionalità per le finalità espresse dall'art. 81, c. 1, lett. a1), previo consenso dell'interessato. Nell'esprimere il proprio consenso, il direttore si impegna a rispettare la durata dell'incarico fissata dall'Azienda e a non recedere unilateralmente dallo stesso. Al termine del periodo, il direttore viene reintegrato nell'incarico precedentemente ricoperto.

3. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 125, comma 4, del presente contratto.

4. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa secondo le procedure di verifica previste dall'art. 89 e 90. Nel conferimento degli incarichi si applica la clausola prevista dall'art. 82, comma 9, ultimo periodo. L'incarico, anche se non ne sia scaduta la durata, cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del d.lgs. 503 del 1992 e successive modificazioni.

5. L'Azienda formula, in via preventiva, i criteri per:

- il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, indicando i requisiti richiesti - tra i quali - quello dell'esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche con le medesime cadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque anni. In via alternativa e fatti salvi i processi di mobilità di cui all'art. 60, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dall'Azienda, nell'ambito dei criteri di cui al presente comma. Sono fatti salvi gli incarichi già conferiti ai sensi dell'art. 54, lett. a), del CCNL 5 dicembre 1996, sempreché conferiti nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso contratto;
- la conferma degli incarichi stessi ai dirigenti di tutti i ruoli, tenendo conto delle verifiche previste dall'art. 84, comma 2. I criteri dell'art. 82, comma 7, sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione

Sveos  
Ho

Ag

Ulcer  
fr

ADPI  
C. Quella

SINAF 57  
Stemp

SNAPI  
EP

COL-773  
H

of

dy

fr  
MD

dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate;

- la revoca, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o l'inosservanza delle direttive impartite, che avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti indicati nell'art. 89.

6. I criteri del comma 4, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 11, comma 5.

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

UILFRL  
NoM

SCCO S  
HO

SINAFS  
Jom's

CGIL FIS  
AB

g

AOSI  
Giacca  
MP  
An

SNAP  
EP  
fu

**CAPO II**  
**VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

**ART. 84**

**Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti**

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

**ART. 85**

**La verifica e valutazione dei dirigenti**

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
  
2. L'Azienda, con gli atti previsti dall'ordinamento autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 286 del 1999, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 84, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo - affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato C) al presente contratto.
  
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate all'art. 84.
  
4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 84, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione dell'Azienda per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 84, comma 2.
  
5. L'Azienda adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 11, comma 5.
  
6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
  - a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

SICVS  
AP

VILFFL  
M

SNAB1-SDS  
EP

59  
SINARO  
Guallo  
CGIL FDS

SP

BY

Handwritten signature or mark on the right margin.

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

7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità (che, per la dirigenza del ruolo sanitario, riguardano anche l'area e disciplina di appartenenza) ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 86 e 87, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.

#### ART. 86

##### Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:
  - 1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:
    - a) la gestione del budget formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
    - b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale e ogni altra funzione prevista nel contratto individuale;
    - c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
  - 2) Per tutti gli altri dirigenti:
    - a) l'osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
    - b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
    - c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.
  
2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 125, commi 4 e 6.
  
3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 84, comma 2.

#### ART. 87

##### Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
  - a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
  - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
  - c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
  - d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
  - e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
  - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
  - g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;
  - h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
  - i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2, del d.lgs. 502 del 1992, tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
  - j) del rispetto del codice di comportamento allegato B) del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti.

60

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

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:

- la attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;

- la rideterminazione:

1) per tutti della retribuzione di posizione minima contrattuale;

2) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore;

3) per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione.

In ogni caso la retribuzione di posizione minima dei punti 1) e 3), il cui valore è indicato per tutti nel tempo dalle tavole degli artt. da 104 a 107, dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista agli artt. 111 e 112 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 120;

c) per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta dall'art. 86, comma 6, CCPL 2.7.2002.

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

#### ART. 88

##### La valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 84, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

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

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

#### ART. 89

##### Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 88, l'accertamento della responsabilità dirigenziale rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 86, comma 1, punto 1), può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 81, comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 81, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 81, comma 1, lett. c), previo esperimento delle procedure dell'art. 88, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 86, comma 1, punto 2), può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

Stess  
Vilfr  
SINAF  
SNAP  
61  
Agi  
C. Guerra  
CGILAPS  
H  
M

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 81, lett. c), di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;  
c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 81, comma 1, lett. d), previo esperimento delle procedure dell'art. 88, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 86, comma 1, punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'Azienda può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c), prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 90, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 111 e 112. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'Azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli artt. 67 e 73 del presente accordo.

#### ART. 90

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

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 88.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 81, lett. b) o c), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

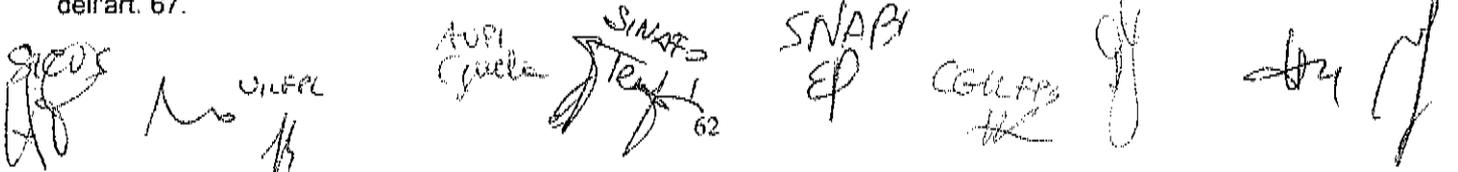
3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 81 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno, per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 86, comma 6, del CCPL 2.7.2002, ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 81 nonché delle seguenti disposizioni:

- per tutti nell'applicazione dell'art. 85, comma 2, del CCPL 2.7.2002;
- per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, nell'applicazione dell'art. 87 del presente accordo;
- per i dirigenti dei ruoli sanitario (esclusi quelli del precedente alinea) professionale, tecnico ed amministrativo nell'applicazione dell'art. 11, comma 3, del CCNL 8.6.2000, il biennio.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 111 e 112. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto già percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda ai sensi dell'art. 67.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a signature that appears to be 'GEO', followed by a signature that looks like 'M' with 'CCPL' written above it. Next is a stamp for 'AUI' with 'Quella' written below it. To its right is a stamp for 'SINAF' with '62' written below it. Further right is a stamp for 'SNABI' with 'EP' written below it. Next is a stamp for 'CGIL' with '62' written below it. Finally, there are two more signatures on the far right, one of which is a large, stylized signature.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà dell'Azienda, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 81, lettera c).

#### ART. 91

##### Norma finale del sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto deve essere attuato a partire dall'1 gennaio 2007.

### TITOLO V

#### CAPO I

#### DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE, TECNICHE, DELLA RIABILITAZIONE, DELLA PREVENZIONE E DELLA PROFESSIONE OSTETRICA

#### ART. 92

##### Istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

1. Le parti, con il presente contratto, prendono atto che:

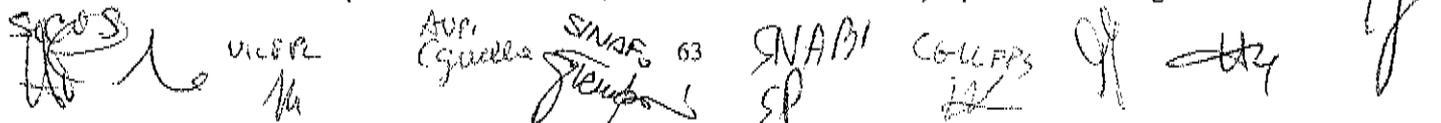
- ai sensi dell'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251 nel Servizio sanitario può essere istituita la qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica;
- la medesima legge, negli artt. 6 e 7, stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area di contrattazione riferita alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo;
- la disciplina concorsuale sarà emanata con successivo regolamento ministeriale ed i requisiti di accesso saranno analoghi a quelli previsti dall'art. 26 del d.lgs. 165/2001 per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo. Fermi restando i requisiti di accesso previsti dalla legge n. 43 del 2006, nelle more dell'emanazione del predetto regolamento ministeriale, eventuali assunzioni a tempo determinato di personale nella suddetta qualifica possono avvenire mediante il ricorso alle procedure selettive di cui all'art. 7, comma 1, della legge 10 agosto 2000, n. 251.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, ultimo periodo della legge n. 251 del 2000 che prevede modifiche compensative delle dotazioni organiche, l'Azienda potrà provvedere all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative con le precisazioni di cui ai successivi commi.

3. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2 è a carico dei bilanci dell'Azienda, che vi provvederà, nella propria autonomia decisionale, anche mediante trasformazione di un numero corrispondente di posti di organico dei dirigenti del ruolo sanitario secondo le precisazioni contenute nei commi 10 e 11 con l'entrata a regime del presente articolo. La trasformazione potrà riguardare anche i posti già occupati dal personale del ruolo sanitario del comparto che, nell'Azienda, consegnerà la nuova qualifica dirigenziale a seguito delle procedure concorsuali, con le conseguenze del già citato comma 10.

4. Nell'individuazione dei posti da trasformare nell'ambito della dirigenza sanitaria di cui all'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, l'Azienda dovrà tener conto della consistenza quantitativa dei profili di cui si rivede la dotazione organica nonché dei principi di proporzionalità e dei carichi di lavoro nell'area di attività e nella disciplina coinvolta nella trasformazione. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto dell'art. 7, comma 1, lett. C) del presente accordo.

5. Gli oneri del comma 3, ai sensi dell'art. 101 del CCPL 2.7.2002, sono calcolati anche con riferimento al trattamento accessorio (condizioni di lavoro, retribuzione di risultato) spettante ai dirigenti di nuova

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there are: a signature that appears to be 'SPOS'; a signature that appears to be 'VICAR'; a stamp that says 'Ass. C. Guella'; a stamp that says 'SINAF 63'; a stamp that says 'SNABI SP'; a stamp that says 'COLLEPS'; and several other illegible signatures and stamps on the right side.

assunzione e devono tener conto di quanto stabilito al comma 8 per la retribuzione di posizione minima contrattuale.

6. Gli oneri per l'istituzione della nuova figura dirigenziale sono, comunque, a totale carico dell'Azienda ove non vi siano posti da trasformare perché tutti occupati dai titolari ovvero nel caso in cui le risorse dei fondi contrattuali di riferimento siano state completamente utilizzate dall'Azienda per la corresponsione delle voci retributive di pertinenza ovvero, infine, quando le condizioni operative del comma 4 non lo consentano. L'istituzione della nuova figura professionale non dovrà comunque comportare una riduzione delle risorse storiche già attribuite ai fondi di risultato, accessorio e di posizione delle categorie già facenti parte della presente area di contrattazione.

7. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste dal CCPL di data 2.7.2002 e dal presente accordo per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

8. In particolare, al dirigente di cui al comma 1, all'atto dell'assunzione e per il periodo di un quinquennio è attribuita la seguente retribuzione di posizione minima contrattuale:

Parte fissa: € 1.032,91  
Parte variabile € 2.100,76

Al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 84 del presente accordo, la parte variabile della retribuzione passa a € 4.700,79, cui si aggiunge la maggiorazione di € 1.497,73 prevista dall'art. 86, comma 10, del CCPL di data 2.7.2002 relativo alla presente area. Per quanto non previsto dal presente comma si applicano gli artt. 84 e 85 del CCPL 2.7.2002 e per quanto concerne la valutazione dell'esperienza professionale valgono i criteri stabiliti dall'art. 26, comma 5, del presente accordo.

9. Agli effetti dei commi 5 e 7, con l'entrata a regime del presente articolo, saranno formati appositi fondi distinti per i dirigenti del presente capo.

10. Ove il regolamento di cui all'art. 6, comma 2, della legge n. 251 del 2000 nulla preveda in proposito, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'Azienda nell'ambito di apposito atto di organizzazione, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi.

11. Le parti si danno atto che la disciplina di cui al presente articolo entrerà a regime al verificarsi delle condizioni dei commi 1, terzo alinea e 2, che renderanno possibile l'assunzione dei dirigenti di nuova istituzione secondo le esigenze programmate dall'Azienda.

12. Le parti prendono atto di quanto disposto dall'art. 6 della legge n. 43 del 2006 per quanto attiene i professionisti dirigenti delle professioni sanitarie e del fatto che si sono conclusi i primi corsi universitari per il conseguimento della laurea specialistica richiesta per l'accesso alla posizione di dirigente delle professioni sanitarie. Pertanto la fase transitoria di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 251 del 2000 è da considerarsi superata.

SIGOS

UASL  
H

AVI  
Gualles

SINAFI  
Stambo  
64

SINAPX  
EP

CCPL 2002  
H

Handwritten signature

Handwritten signature

**PARTE II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**TITOLO I**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I**  
**STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE**

**Art. 93**  
**Struttura della retribuzione dei dirigenti**

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti dei quattro ruoli si compone delle seguenti voci:

**A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE:**

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità sanitaria provinciale;
- 3) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita, salvo quanto disposto dall'art. 99;
- 4) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 5) retribuzione di posizione minima contrattuale - di parte fissa e variabile - prevista dagli artt. da 104 a 107 in relazione al rapporto di lavoro in atto, sino al 30 dicembre 2003. Dal 31 dicembre 2003, retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai sensi degli artt. 111 e 112;
- 6) assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

**B) TRATTAMENTO ACCESSORIO:**

- 1) retribuzione di posizione - parte variabile aziendale - sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- 2) indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 83 del C.C.P.L. 2 luglio 2002;
- 3) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 126 del presente contratto;
- 4) retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro, ove spettante;
- 5) specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale (art. 82 del C.C.P.L. 2 luglio 2002).

2. Per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti l'indennità di esclusività costituisce un elemento distinto della retribuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 83, comma 3, del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

3. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. Per le voci del trattamento economico – fondamentale ed accessorio - di competenza dei dirigenti dei quattro ruoli, compresi i rapporti ad esaurimento, si rinvia all'allegato 2).

**Art. 94**  
**Struttura dello stipendio**

1. Al dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio in cui devono essere singolarmente specificati:

- la denominazione dell'Azienda;
- le generalità, il codice fiscale e previdenziale del dirigente;
- il periodo cui la retribuzione di riferisce;
- l'importo dei singoli elementi, di cui all'art. 93, che concorrono a formularla;
- l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese quelle sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*

Left side: *SCORS*, *UCCPCL*, *66*, *h*

Middle: *SINAFS*, *Giugno*, *65*

Right side: *SNAB*, *EP*, *CGIL*, *APZ*, *h*

Far right: *h*, *h*

3. L'Azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge 675/1996.

### Art. 95 Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata può prevedere diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) *retribuzione mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale, attualmente previsto dalle Tavole B1 e B2, seconda colonna e dalla Tavola 3, terza colonna, allegate al C.C.P.L. 2 luglio 2002;

b) *retribuzione base mensile*, costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dall'indennità integrativa speciale di cui alle citate Tavole B1 e B2 e 3;

c) *retribuzione individuale mensile*, costituita:

➤ per i dirigenti sanitari, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 82, comma 9, del C.C.P.L. 2 luglio 2002, dalla indennità di esclusività di rapporto, nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 83 C.C.P.L. 2 luglio 2002; dalla retribuzione individuale di anzianità;

➤ per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b); dalla retribuzione di posizione, comprensiva della maggiorazione di cui all'art. 82, comma 9, del C.C.P.L. 2 luglio 2002 nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; dalla retribuzione individuale di anzianità; dalla indennità di struttura complessa di cui all'art. 83 C.C.P.L. 2 luglio 2002.

Tutte le voci menzionate nei due precedenti alinea sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

d) *retribuzione globale di fatto annuale*, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui ad entrambi gli alinea della lett. c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

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

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 164,66.

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

6. Per i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro non esclusivo, le nozioni di retribuzione di cui al comma 2 comprendono le voci corrispondenti di loro spettanza secondo l'indicazione degli artt. da 87 a 91 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

### ART. 96 Indennità aggiuntiva per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. A decorrere dall'1 aprile 2005, ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa di tutti i ruoli compete un'indennità aggiuntiva nella misura di € 1.200,00 annui lordi.

2. L'indennità è fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità. L'indennità è integralmente assimilata all'indennità di struttura complessa di cui all'art. 98.

SIGUS

VILFOL

AGGI  
CGaella

SINAFI  
66

SNAB1

CGA

AG

AG

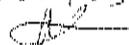
**CAPO II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI  
CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO NONCHÉ DEGLI ALTRI DIRIGENTI  
DEL RUOLO SANITARIO DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO  
ED AMMINISTRATIVO**

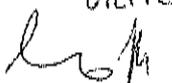
**Art. 97**  
**Incrementi contrattuali e stipendio tabellare**

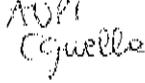
1. Incrementi per l'anno 2001 (integrazione dell'art. 79 del C.C.P.L. 2 luglio 2002):
  - a) dall'1 gennaio 2001, lo stipendio tabellare attribuito al livello unico dei dirigenti di cui all'art. 79 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, è incrementato di un importo mensile lordo di € 22,21;
  - b) dall'1 luglio 2001 è corrisposto un incremento di € 45,96 che assorbe il precedente;
  - c) lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui alla lett. a), dall'1 gennaio 2001 è fissato in € 20.011,67 e dall'1 luglio 2001 è stabilito in € 20.296,76;
  - d) l'incremento di cui al presente comma si applica anche ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 90 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.
2. Incrementi relativi al biennio economico 2002-2003:
  - a) dall'1 gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, a rapporto esclusivo e non esclusivo, e per gli altri dirigenti del ruolo sanitario e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, è incrementato di € 70,40 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 21.141,56;
  - b) dall'1 gennaio 2003 lo stipendio tabellare di cui alla lettera precedente è incrementato:
    - di ulteriori € 81,50 lordi mensili;
    - dell'importo lordo mensile dell'indennità integrativa speciale in godimento, pari ad € 552,53, che dalla medesima data cessa di essere corrisposta.Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, per dodici mensilità, è rideterminato in € 28.750,00.
3. Incrementi relativi al biennio economico 2004 – 2005:

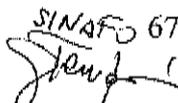
Tenuto conto dei conglobamenti effettuati al 31 dicembre 2003 per i dirigenti di tutti quattro i ruoli rispettivamente dagli artt. 108, 109 e 110, gli incrementi dello stipendio tabellare per il biennio economico 2004 – 2005 sono:

  - a) dall'1 gennaio 2004 al 31 gennaio 2005, lo stipendio tabellare previsto per i dirigenti dei quattro ruoli compresi i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto non esclusivo ed orario unico di cui al comma 2 del presente articolo, è incrementato di € 60,00 lordi mensili. Dalla stessa data, lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 38.978,00;
  - b) dall'1 febbraio 2005 lo stipendio tabellare di cui alla lettera precedente è incrementato di ulteriori € 81,00 lordi mensili. Dalla stessa data lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, è rideterminato in € 40.031,00.
4. Nulla è innovato per i dirigenti di cui all'art. 113 del presente contratto.
5. Gli stipendi tabellari annui lordi di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 sono corrisposti mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.
6. Ai dirigenti sanitari a tempo pieno continua ad essere corrisposta l'indennità sanitaria provinciale mensile (art. 79 lett. C) del C.C.P.L. 2.7.2002) di € 451,90 e di € 581,01 per i dirigenti sanitari ex secondo livello. Tale indennità viene corrisposta nella misura di € 464,81 ai dirigenti del ruolo professionale, tecnico e amministrativo con incarico di cui all'art. 81, comma 1, lett. b), c) e d) e di € 581,01, con decorrenza 1 luglio 2004, ai dirigenti responsabili di struttura complessa. Dette indennità, erogate per tredici mensilità, costituiscono parte integrante della retribuzione tabellare a tutti gli effetti e pertanto costituiscono elemento fisso e continuativo del trattamento di quiescenza. Per i maggiori costi derivanti dal presente comma viene assegnato all'Azienda l'importo di € 30.000,00 al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2004 e l'importo di € 56.000,00 al lordo degli oneri riflessi per l'anno 2005 e seguenti.

CGEL PAS  


VILFRE  


ADPI  
Ciguella  


SINAFS 67  


SNABI  
EP  


**Art. 98**

**Indennità di direzione di struttura complessa**

1. L'indennità per incarico di direzione di struttura complessa prevista dall'art. 83 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 per i dirigenti dei quattro ruoli incaricati dal 31 luglio 1999, in base alle disponibilità dei fondi di cui all'art. 96 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, rimane fissata nelle misure che vanno da un minimo di € 6.837,89 ad un massimo di € 9.432,05.

2. L'indennità del comma 1 compete nella misura di € 6.837,89 ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, con incarico di direzione di struttura complessa ai sensi della normativa contrattuale. Gli incrementi sino al raggiungimento del valore massimo di € 9.432,05 vengono corrisposti in forma graduata tenendo in considerazione gli elementi indicati all'art. 83 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, e in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 96 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

3. L'indennità del comma 1 non è più corrisposta in caso di mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa. In tal caso, esclusivamente ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo viene ripristinato il maturato economico di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCPL 2 luglio 2002, ove fosse stato precedentemente goduto.

4. L'indennità, all'atto della cessazione dal servizio ovvero in caso di mancato rinnovo dell'incarico dei dirigenti interessati, viene nuovamente attribuita al fondo stesso, nella misura intera, in ragione d'anno.

#### Art. 99

#### Indennità integrativa speciale dei dirigenti

1. L'indennità integrativa speciale per i dirigenti come fissata in € 7.182,88 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità, dall'art. 80 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 continua ad essere corrisposta separatamente fino al 31.12.2002.

2. Per tutti i dirigenti, a decorrere dall'1 gennaio 2003, cessa di essere corrisposta l'indennità integrativa speciale in godimento in quanto conglobata nello stipendio tabellare.

#### Art. 100

#### Lavoro aggiuntivo o supplementare

1. Il lavoro aggiuntivo o supplementare non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Le relative prestazioni hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

2. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo o supplementare sono consentite ai soli dirigenti sanitari di cui all'art. 29, comma 1, di norma per i servizi di guardia e di pronta disponibilità previsti agli artt. 31 e 32 nonché per le esigenze di cui all'art. 29, comma 6, e all'art. 35, comma 4. Esse possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire compatibilmente con le esigenze del servizio, di regola, entro il mese successivo.

3. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro aggiuntivo o supplementare è quello di cui all'art. 122.

4. L'Azienda determina le quote di risorse del fondo, prelevandole dal fondo di risultato, in relazione alle esigenze di cui al comma 2 che vanno utilizzate per le eccezionali esigenze dei servizi.

5. Per i dirigenti di struttura complessa si rinvia al principio indicato nell'art. 30 del presente contratto.

#### Art. 101

#### Indennità di rischio radiologico

1. Ai dirigenti sanitari che siano esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di € 103,29 per 12 mensilità, per tutta la durata del periodo di esposizione.

*S. P. S.*  
*AVPI*  
*UICFPL*

*SINAFI*  
*AVPI*  
*CGULFDS*  
*68*

*SINAFI*

*dy*

*dy*

*dy*

2. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le "zone controllate" deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nella sede aziendale in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma precedente ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa decentrata, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. A).

4. Ai dirigenti di cui al comma 1 competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in un'unica soluzione.

5. Alla corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, si provvede col fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro di cui all'art. 121. Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E' peraltro cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confluita nel citato fondo dell'art. 121.

### Art. 102

#### Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. L'indennità di esclusività dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti rimane fissata nelle seguenti misure:

- dirigente con incarico di struttura complessa € 16.523,52;
- dirigente con incarichi art. 81 lett. b) o c) ed esperienza professionale nel SSN superiore a 15 anni € 11.804,14;
- dirigente con incarichi art. 81 lett. b) o c) ed esperienza professionale nel SSN tra 5 e 15 anni € 5.072,12;
- dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a 5 anni € 1.497,73.

2. L'indennità di cui al comma precedente è annua, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

3. L'indennità di esclusività, fissa e ricorrente, costituisce un elemento distinto della retribuzione che non viene calcolato al fine della determinazione del monte salari cui fanno riferimento gli incrementi contrattuali.

4. L'esperienza professionale di cui al comma 1 è quella maturata al 31 dicembre 2001.

5. Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica di cui all'art. 84, comma 2. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

6. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'Azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dagli artt. 84 e 85. L'indennità – se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

7. Alla corresponsione dell'indennità, ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo, provvede l'Azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 1, valutata alla data del 31 dicembre dell'anno in cui è stata effettuata la revoca. Per i successivi passaggi si applica il comma 5. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità.

8. L'indennità di esclusività goduta è mantenuta anche nel trasferimento o vincita di concorso in altra Azienda o ente del comparto, fatto salvo il caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in cui è attribuita nella misura più elevata.

9. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con rapporto esclusivo la totale disponibilità costituisce un elemento necessario di integrazione con le attività della dirigenza sanitaria e, rappresentando una caratteristica fondamentale e peculiare del proprio rapporto di lavoro, deve essere presa in considerazione nella definizione della retribuzione di posizione – parte variabile – con un

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a signature with the stamp 'UILFIR' above it. Next is a signature with the stamp 'AUF' above it. Then a signature with the stamp 'SNABO 69' above it. This is followed by a signature with the stamp 'SNABI' above it. Next is a signature with the stamp 'CGILFIR' above it. Finally, there are two more signatures, one with the stamp 'SICURS' above it.

incremento di € 1.497,73 annui lordi secondo quanto già stabilito dall'art. 86, comma 10, del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

### Art. 103

#### Clausole integrative ed interpretative del C.C.P.L. 2 luglio 2002

1. Le parti concordano in via di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 11 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, che all'art. 95, comma 3, del C.C.P.L. 2 luglio 2002 al termine dell'ultimo periodo va aggiunto, con decorrenza dall'entrata in vigore del C.C.P.L. 2 luglio 2002, il seguente:

"Rientra nella retribuzione minima contrattuale l'incremento previsto dall'art. 86, comma 10, ove attribuito all'atto della cessazione del rapporto di lavoro".

2. Nel caso in cui il dirigente sanitario esercente l'attività libero professionale extra moenia sia cessato dal servizio prima del 14 marzo 2000, data di scadenza del termine per l'opzione per il rapporto esclusivo, avendo lo stesso mantenuto il diritto all'opzione, non trovano applicazione le sanzioni economiche e di carriera previste dagli artt. da 89 a 91 del C.C.P.L. 2 luglio 2002. A tale proposito le parti concordano, tuttavia, che il 50% della retribuzione di posizione - parte variabile - e la retribuzione di risultato lasciata disponibile dal dirigente concorrano - pro quota e poi in misura intera per l'anno successivo ad incrementare le risorse di cui all'art. 87, comma 3, del C.C.P.L. 2 luglio 2002 per il finanziamento dell'indennità di esclusività. La presente clausola assume valore di interpretazione autentica.

3. In via di interpretazione autentica, le parti concordano che l'equiparazione di cui all'art. 84 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, riguarda anche i dirigenti di ex IX livello che alla data del 14 marzo 2000 non abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo. La riduzione di cui all'art. 91 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, trova applicazione sulla retribuzione di posizione - parte variabile. La presente clausola entra in vigore dal 1 febbraio 2001 come l'art. 85 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

4. Esclusivamente i dirigenti sanitari di ex II livello che abbiano optato entro il 14 marzo 2000 per il rapporto di lavoro esclusivo e che, a tale data, si trovavano in aspettativa per mandato elettorale, sindacale o per lo svolgimento dell'incarico di direttore generale o, qualora previsto, di direttore dei servizi sociali, ove non abbiano inoltrato la domanda per essere sottoposti alla verifica nei termini previsti dall'art. 73 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, possono, in via eccezionale, chiederla entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto. La verifica avviene entro due mesi dal rientro in servizio ed, ove ciò sia già avvenuto, entro i due mesi successivi alla domanda. In tale ultimo caso, se ha già trovato applicazione il comma 5 del predetto art. 73 e la verifica è positiva, l'incarico conferito prosegue sino al compimento del settimo anno compreso il periodo già effettuato. Qualora la verifica non sia positiva si applica il comma 4 dell'art. 73. In mancanza di presentazione della domanda da parte dei soggetti destinatari della presente clausola, rimane impregiudicata l'applicazione dell'art. 73 del citato C.C.P.L. 2 luglio 2002.

SIGLAS  
AT

UILPP  
A

AUPI  
C. Gualle

SINPRO  
G. Gualle

70

SNAGI  
EP

CG-ILFDS  
A

A  
A

A  
A

**CAPO III**  
**BIENNIO 2002 - 2003 E BIENNIO 2004 - 2005**  
**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI,**  
**PSICOLOGI E FARMACISTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO E NON ESCLUSIVO**

**Art. 104**

**La retribuzione di posizione minima dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo**

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto degli artt. 84 e 85 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in Lire			Retribuzione di posizione in Euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	14.263.000	8.141.000	22.404.000	7.366,22	4.204,47	11.570,69
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	12.428.000	7.037.000	19.465.000	6.418,52	3.634,30	10.052,82
Dirigente incarico lett. c) art. 81	10.919.000	4.880.000	15.799.000	5.639,19	2.520,30	8.159,49
Dirigente equiparato	6.450.000	9.349.000	15.799.000	3.331,14	4.828,35	8.159,49
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.194.000	6.194.000	1.032,91	2.166,02	3.198,93

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	7.366,22	4.204,47	11.570,69	1.248,37	8.614,59	4.204,47	12.819,06
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.418,52	3.634,30	10.052,82	470,40	6.888,92	3.634,30	10.523,22
Dirigente incarico lett. c) art. 81	5.639,19	2.520,30	8.159,49	275,62	5.914,81	2.520,30	8.435,11
Dirigente equiparato	3.331,14	4.828,35	8.159,49	275,62	3.606,76	4.828,35	8.435,11
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.166,02	3.198,93	316,80	1.349,71	2.166,02	3.515,73

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003

*SINAFI*  
*2003*  
*71*  
*SINABI*  
*COUFS*

Dirigente già incarico struttura complessa	8.614,59	4.204,47	12.819,06	2.029,77	10.644,36	4.204,47	14.848,83
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.888,92	3.634,30	10.523,22	754,80	7.643,72	3.634,30	11.278,02
Dirigente incarico lett. c) art. 81	5.914,81	2.520,30	8.435,11	440,39	6.355,20	2.520,30	8.875,50
Dirigente equiparato	3.606,76	4.828,35	8.435,11	440,39	4.047,15	4.828,35	8.875,50
Dirigente < 5 anni	1.349,71	2.166,02	3.515,73	508,80	1.858,51	2.166,02	4.024,53

4. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo come rideterminata al 31 dicembre 2003 dall'art. 112, comma 1, è così incrementata e rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003	Incremento annuo	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1.1.2004
Dirigente incarico struttura complessa	9.270,01	795,36	10.065,37
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.699,20	420,72	6.119,92
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.296,58	420,72	3.717,30
Dirigente equiparato	3.296,58	158,28	3.454,86
Dirigente < 5 anni	-	110,88	110,88

5. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 4 è ulteriormente incrementata e rideterminata nel modo seguente:

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.01.2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1.2.2005
Dirigente incarico struttura complessa	10.065,37	1020,6	11.085,97
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.119,92	475,44	6.595,36
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.717,30	475,44	4.192,74
Dirigente equiparato	3.454,86	179,28	3.634,14
Dirigente < 5 anni	110,88	120,00	230,88

6. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 5 è ulteriormente incrementata e rideterminata nel modo seguente:

SIAFO  
 AOPIC  
 GUILLA  
 SNABI  
 EP  
 CELLIPS  
 72

	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata ai 30.12.2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31.12.2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.085,97	43,44	11.129,41
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.595,36	21,72	6.617,08
Dirigente incarico lett. c) art. 81	4.192,74	21,72	4.214,46
Dirigente equiparato	3.634,14	32,4	3.666,54
Dirigente < 5 anni	230,88	12,00	242,88

7. Gli incrementi di cui ai commi 2, 3, 4, 5 e 6 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato 6).

8. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 4, 5 e 6 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 81 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 5.639,19, parte variabile € 2.520,30 (divenuta di € 3.296,58 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 112 del presente contratto).

9. Per effetto del comma 8 il valore di € 4.214,46 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 81.

10. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 87, comma 2, per il riconoscimento al quindicesimo anno della fascia di indennità di esclusività, è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 81 per il quale, con il comma 10, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale. Ai dirigenti cui è conferito l'incarico previsto dal presente comma è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 9. E' fatto salvo da parte dell'Azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, secondo le vigenti disposizioni.

11. Il fondo dell'art. 120 e il corrispondente fondo dell'art. 127, alle date indicate dai commi 2, 3, 4, 5 e 6 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

12. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 82 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

13. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

#### Art. 105

#### La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo

1. Al 31 dicembre 2001, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario a rapporto di lavoro non esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto dei tagli previsti dall'art. 91 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, nonché dagli artt. 84 e 85 dello stesso, come integrati dall'art. 103 del presente contratto, risulta così fissata:

Retribuzione di posizione in Lire	Retribuzione di posizione in Euro
-----------------------------------	-----------------------------------

	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente già incarico struttura complessa	12.123.550	4.070.500	16.194.050	6.261,29	2.102,23	8.363,52
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	10.563.800	3.518.500	14.082.300	5.455,74	1.817,15	7.272,89
Dirigente incarico lett. c) art. 81	9.281.150	2.440.000	11.721.150	4.793,31	1.260,15	6.053,46
Dirigente equiparato	6.450.500	4.674.500	11.125.000	3.331,14	2.414,17	5.745,31
Dirigente < 5 anni	2.000.000	2.097.000	4.097.000	1.032,91	1.083,01	2.115,92

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	6.261,29	2.102,23	8.363,52	557,14	6.818,43	2.102,23	8.920,66
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.455,74	1.817,15	7.272,89	350,00	5.805,74	1.817,15	7.622,89
Dirigente incarico lett. c) art. 81	4.793,31	1.260,15	6.053,46	350,00	5.143,31	1.260,15	6.403,46
Dirigente equiparato	3.331,14	2.414,17	5.745,31	500,00	3.831,14	2.414,17	6.245,31
Dirigente < 5 anni	1.032,91	1.083,01	2.115,92	300,00	1.332,91	1.083,01	2.415,92

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003 alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente già incarico struttura complessa	6.818,43	2.102,23	8.920,66	792,65	7.611,08	2.102,23	9.713,31
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.805,74	1.817,15	7.622,89	500,00	6.305,74	1.817,15	8.122,89
Dirigente incarico lett. c) art. 81	5.143,31	1.260,15	6.403,46	500,00	5.643,31	1.260,15	6.903,46
Dirigente equiparato	3.831,14	2.414,17	6.245,31	658,15	4.489,29	2.414,17	6.903,46
Dirigente < 5 anni	1.332,91	1.083,01	2.415,92	400,00	1.732,91	1.083,01	2.815,92

4. Gli incrementi di cui alle tavole dei commi 2 e 3 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente residua dopo i tagli effettuati ai sensi dell'art. 91, comma 1, lettera b) del C.C.P.L. 2 luglio 2002. In tal caso si aggiungono alla retribuzione di posizione rimasta complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 6).

5. Il fondo dell'art. 120 e il corrispondente fondo dell'art. 127, alle date indicate dai commi 2 e 3, è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

SPICCI  
 ULR  
 ANPI  
 (quella)  
 SINATO 74  
 Stamp  
 SNABI  
 EP  
 GULFB  
 [Other illegible signatures and initials]

6. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tavola del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003. A tale data anche i dirigenti con meno di cinque anni a rapporto non esclusivo ed assunti entro il 31 dicembre 1998 (data ultima per poter mantenere tale rapporto) raggiungono, per effetto dell'art. 85, comma 2, del C.C.P.L. 2 luglio 2002, la retribuzione di posizione minima contrattuale nella misura utile ai fini del conglobamento di cui all'art. 109. Sino alla predetta data la retribuzione di posizione è disciplinata dall'art. 82 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

7. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

SUEOS  
[Signature]

UILFPL  
[Signature]

ADBI  
Cguelle

SINATO  
[Signature]

SNAB/1  
EP

CGIL FPS  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**CAPO IV**  
**BIENNIO 2002 – 2003 E BIENNIO 2004 - 2005**  
**LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE DEI DIRIGENTI DEL RUOLO SANITARIO,**  
**TECNICO, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVO**

**Art. 106**

**La retribuzione di posizione minima per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale**

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile, tenuto conto degli artt. 84, 85 e 86, comma 10, del C.C.P.L. 2 luglio 2002, risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in Lire			Retribuzione di posizione in Euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	18.521.000	11.853.000	30.374.000	9.565,29	6.121,56	15.686,85
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.006.000	9.937.000	17.943.000	4.134,75	5.132,03	9.266,78
Dirigente incarico lett. c) art. 81	6.155.000	7.780.000	13.935.000	3.178,79	4.018,03	7.196,82
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art. 45, c.2 DPR 384/90	4.955.000	8.980.000	13.935.000	2.559,04	4.637,78	7.196,82
Dirigente equiparato	2.000.000	11.935.000	13.935.000	1.032,91	6.163,91	7.196,82
Dirigente < 5 anni	2.000.000	3.888.069	5.888.069	1.032,91	2.008,02	3.040,93

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	9.565,29	6.121,56	15.686,85	679,20	10.244,49	6.121,56	16.366,05
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.134,75	5.132,03	9.266,78	522,00	4.656,75	5.132,03	9.788,78
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.178,79	4.018,03	7.196,82	364,80	3.543,59	4.018,03	7.561,62
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art. 45, c. 2, DPR 384/90	2.559,04	4.637,78	7.196,82	364,80	2.923,84	4.637,78	7.561,62
Dirigente equiparato	1.032,91	6.163,91	7.196,82	364,80	1.397,71	6.163,91	7.561,62
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.008,02	3.040,93	364,80	1.397,71	2.008,02	3.405,73

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

CEIL DPS

Retribuzione di posizione in Euro	

	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.244,49	6.121,56	16.366,05	1.089,60	11.334,09	6.121,56	17.455,65
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.656,75	5.132,03	9.788,78	837,60	5.494,35	5.132,03	10.626,38
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.543,59	4.018,03	7.561,62	584,40	4.127,99	4.018,03	8.146,02
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art. 45, c. 2, DPR 384/90	2.923,84	4.637,78	7.561,62	584,40	3.508,24	4.637,78	8.146,02
Dirigente equiparato	1.397,71	6.163,91	7.561,62	584,40	1.982,11	6.163,91	8.146,02
Dirigente < 5 anni	1.397,71	2.008,02	3.405,73	584,40	1.982,11	2.008,02	3.990,13

4. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti del ruolo tecnico e professionale come rideterminata al 31 dicembre 2003 dall'art. 111, comma 1, lettera B) è così incrementata e rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003	Incremento annuo	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1.1.2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.776,73	609,48	12.386,21
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.947,46	481,20	5.428,66
Dirigente incarico lett. c) art. 81	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art. 45 DPR n. 384/90	2.467,10	424,32	2.891,42
Dirigente equiparato	2.467,10	222,84	2.689,94
Dirigente < 5 anni	-	222,84	222,84

5. A decorrere dall'1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 4 è ulteriormente incrementata e rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.1.2005	Incremento annuo	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1.2.2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.386,21	704,64	13.090,85
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.428,66	556,32	5.984,98
Dirigente incarico lett. c) art. 81	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art. 45 DPR n. 384/90	2.891,42	493,44	3.384,86
Dirigente equiparato	2.689,94	257,64	2.947,58
Dirigente < 5 anni	222,84	257,64	480,48

6. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 5 è ulteriormente incrementata e rideterminata nel modo seguente:

2005  
 AT  
 VILFPL  
 AUP1  
 C. Guella  
 SINAFO  
 Stefano  
 777  
 SNAB  
 EP  
 CGILFDS  
 K  
 JZ  
 ty

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2005	Incremento annuo	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31.12.2005
Dirigente incarico struttura complessa	13.090,85	96,72	13.187,57
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.984,98	76,32	6.061,30
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art. 45 DPR n. 384/90	3.384,86	67,68	3.452,54
Dirigente equiparato	2.947,58	35,40	2.982,98
Dirigente < 5 anni	480,48	35,40	515,88

7. Gli incrementi di cui ai commi 2, 3, 4, 5 e 6 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 6).

8. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista dai commi 4, 5 e 6 per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 81 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 2.559,04 parte variabile € 4.637,78 (divenuta di € 2.467,10 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 111 del presente contratto).

9. Per effetto del comma 8, il valore di € 3.452,54 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 81.

10. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 86 del 2 luglio 2002 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 86, comma 9, del C.C.P.L. 2 luglio 2002 è utile in via prioritaria anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 81 per il quale, con il comma 6, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. E' fatto salvo da parte dell'Azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. Il fondo dell'art. 120 e il corrispondente fondo dell'art. 127, alle date indicate dai commi 2, 3, 4, 5 e 6 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

12. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 82 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

13. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

14. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola B) di cui all'art. 111 del presente contratto è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601,02.

15. Con il presente contratto, ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 4, 5 e 6, il valore di cui al comma 14, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 86, comma 10, del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

**Art. 107**

**La retribuzione di posizione per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo**

1. Alla data del 31 dicembre 2001, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo e per i dirigenti di cui all'art. 92 del presente contratto, la retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti fissa e variabile tenuto conto degli artt. 84, 85 e 86, comma 10, del C.C.P.L. 2 luglio 2002, e dell'art. 92, comma 8, del presente accordo risulta così fissata:

	Retribuzione di posizione in Lire			Retribuzione di posizione in Euro		
	Fissa	Variabile	Totale	Fissa	Variabile	Totale
Dirigente incarico struttura complessa	18.521.000	11.041.000	29.562.000	9.565,29	5.702,20	15.267,49
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	8.197.000	9.937.000	18.134.000	4.233,39	5.132,03	9.365,42
Dirigente incarico lett. c) art. 81	6.222.000	7.780.000	14.002.000	3.213,39	4.018,03	7.231,42
Dirigente equiparato	2.000.000	12.002.000	14.002.000	1.032,91	6.198,51	7.231,42
Dirigente < 5 anni	2.000.000	4.087.000	6.087.000	1.032,91	2.110,75	3.143,66

2. A decorrere dall'1 gennaio 2002, alla retribuzione di posizione del comma 1 sono attribuiti i seguenti incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2002
Dirigente incarico struttura complessa	9.565,29	5.702,20	15.267,49	694,8	10.260,09	5.702,20	15.962,29
Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.233,39	5.132,03	9.365,42	530,4	4.763,79	5.132,03	9.895,82
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.213,39	4.018,03	7.231,42	444,00	3.657,39	4.018,03	7.675,42
Dirigente equiparato	1.032,91	6.198,51	7.231,42	444,00	1.476,91	6.198,51	7.675,42
Dirigente < 5 anni	1.032,91	2.110,75	3.143,66	444,00	1.476,91	2.110,75	3.587,66

3. A decorrere dall'1 gennaio 2003, alla retribuzione di posizione del comma 2 sono attribuiti i seguenti ulteriori incrementi annui lordi:

	Retribuzione di posizione in Euro						
	Fissa	Variabile	Totale	Incremento parte fissa	Fissa	Variabile	Totale 1.1.2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.260,09	5.702,20	15.962,29	1.113,60	11.373,69	5.702,20	17.075,89

*SPOS*  
*[Signature]*

*VILFA*  
*[Signature]*

*AUPI*  
*[Signature]*

*SNAB*  
*[Signature]*

*COLUP*  
*[Signature]*

*[Handwritten marks and signatures on the right margin]*

Dirigente incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	4.763,79	5.132,03	9.895,82	849,60	5.613,39	5.132,03	10.745,42
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.657,39	4.018,03	7.675,42	712,80	4.370,19	4.018,03	8.388,22
Dirigente equiparato	1.476,91	6.198,51	7.675,42	712,80	2.189,71	6.198,51	8.388,22
Dirigente < 5 anni	1.476,91	2.110,75	3.587,66	712,80	2.189,71	2.110,75	4.300,46

4. A decorrere dall'1 gennaio 2004, la retribuzione di posizione unificata dei dirigenti di cui al comma 1, come rideterminata al 31 dicembre 2003 dall'art. 111, comma 1, lettera C), è così incrementata e rideterminata:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1.1.2004
Dirigente incarico struttura complessa	11.396,97	592,08	11.989,05
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.066,50	498,24	5.564,74
Dirigente incarico lett. c) art. 81	2.709,30	405,48	3.114,78
Dirigente equiparato	2.709,30	245,16	2.954,46
Dirigente < 5 anni	-	245,16	245,16

5. A decorrere dal 1 febbraio 2005 la retribuzione di posizione del comma 4 è ulteriormente incrementata e rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.1.2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 1.2.2005
Dirigente incarico struttura complessa	11.989,05	686,04	12.675,09
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.564,74	577,44	6.142,18
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.114,78	469,92	3.584,70
Dirigente equiparato	2.954,46	284,04	3.238,50
Dirigente < 5 anni	245,16	284,04	529,20

6. A decorrere dal 31 dicembre 2005 la retribuzione di posizione del comma 5 è ulteriormente incrementata e rideterminata nel modo seguente:

	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 30.12.2005	Incremento annuo	Nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31.12.2005
Dirigente incarico struttura complessa	12.675,09	130,20	12.805,29
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	6.142,18	109,56	6.251,74
Dirigente incarico lett. c) art. 81	3.584,70	89,16	3.673,86
Dirigente equiparato	3.238,50	54,00	3.292,50

CELLI TPB

VILFPL

AUSI  
Cignelli

SPEDS  
80

SNADI  
EP

SINATO  
Tempo

GP

AG

mi

g

Dirigente < 5 anni	529,20	54,00	583,20
--------------------	--------	-------	--------

7. Gli incrementi di cui ai commi 2, 3, 4, 5 e 6 non sono riassorbiti dalla retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente assegnata sulla base della graduazione delle funzioni e si aggiungono, pertanto, alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita al dirigente indipendentemente dalla sua composizione storica. Per gli esempi si rinvia all'allegato n. 6).

8. I destinatari della retribuzione minima contrattuale prevista per i dirigenti cui è conferito un incarico lett. c) dell'art. 81 sono coloro per i quali la medesima voce alla data del 31 dicembre 2001 era così composta: parte fissa € 3.213,39, parte variabile € 4.018,03 (diventa di € 2.709,30 alla data del 31 dicembre 2003, ai sensi dell'art. 111 del presente contratto).

9. Per effetto del comma 8 il valore di € 3.673,86 costituisce un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 81.

10. Dopo l'entrata in vigore del presente contratto, la valutazione positiva prevista dall'art. 86 del CCPL 2 luglio 2002 per il rinnovo dell'incarico ai dirigenti con quindici anni di esperienza professionale, valutata ai sensi dell'art. 86, comma 10, del C.C.P.L. 2 luglio 2002 è utile, in via prioritaria, anche ai fini dell'attribuzione al dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nella lett. c) dell'art. 81 per il quale, con il comma 9, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Al dirigente cui è conferito tale incarico, è attribuita la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dal comma 6. E' fatto salvo da parte dell'Azienda il conferimento di altri incarichi tra quelli indicati nelle tavole del presente articolo, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. Il fondo dell'art. 120 e il corrispondente fondo dell'art. 127 alle date indicate dai commi 3, 4, 5 e 6 è automaticamente rideterminato aggiungendovi la somma corrispondente ai singoli incrementi spettanti a ciascun dirigente in relazione alle specifiche posizioni moltiplicati per il numero degli stessi.

12. La retribuzione di posizione minima contrattuale nelle due componenti, il cui totale è indicato nell'ultima colonna della tabella del comma 3, è corrisposta in tale misura sino al 30 dicembre 2003 e, sino alla predetta data, resta disciplinata dall'art. 82 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

13. La retribuzione di posizione è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

14. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti indicati nella tavola C) dell'art. 111 del presente contratto è comprensiva del valore indicato nel comma 5 del medesimo articolo pari ad € 1.601,02.

15. Con il presente contratto, ferma rimanendo la misura complessiva della retribuzione di posizione minima unificata rideterminata alle date indicate nei commi 4, 5 e 6, il valore di cui al comma 14, sempre ricompreso nel predetto emolumento, è stabilito dal 31 dicembre 2005 nella misura di € 2.000,00 e conserva la natura e le finalità già previste dall'art. 86, comma 10, del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

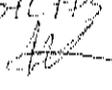
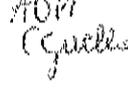
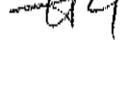
**CAPO V**  
**NUOVI STIPENDI TABELLARI**  
**E RETRIBUZIONE DI POSIZIONE MINIMA CONTRATTUALE**  
**DEI DIRIGENTI DEI QUATTRO RUOLI DAL 31 DICEMBRE 2003**

**Art. 108**

**Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo sanitario biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo e non esclusivo**  
**Conglobamenti**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13<sup>a</sup> mensilità, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

CGIL-FPS      81      

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 97, comma 2, lett. a) comprensivo per € 7.182,88, dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 99 del presente contratto;
- per € 5.578,82 (€ 6.043,73 comprensiva della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 104 e 105 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 120;
- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione nella misura annua pro-capite del fondo dell'art. 124.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto esclusivo ed anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 97, comma 2, lett. a), comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 99, comma 1;
- per € 4.024,53 (€ 4.359,91 comprensiva della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 104 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 120;
- per € 1.008,44 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 124;
- per € 1.683,82 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dall'1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 96 del C.C.P.L. 2 luglio 2002, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 84 e 85, comma 2, del C.C.P.L. 2 luglio 2002;

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata, nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci, solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

#### Art. 109

#### Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti del ruolo tecnico e professionale. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13<sup>a</sup> mensilità, per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

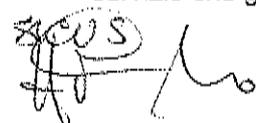
2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti dei ruoli tecnico e professionale con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

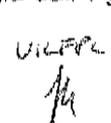
- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 97, comma 2, lett. a), comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 99, comma 1, del presente contratto;
- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua degli artt. 106 e 107 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 120 e corrispondente fondo dell'art. 127;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 124 e corrispondente fondo dell'art. 127.

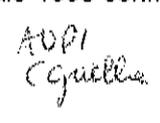
3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti del comma 1 con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico ivi previsto sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 97 comma 2, lett. a), comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 99, comma 1;
- per € 3.990,13 (€ 4.322,64 comprensivi della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale annua dell'art. 106 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 120;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 124 e corrispondente fondo dell'art. 127;
- per € 1.829,53 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dall'1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 96 del C.C.P.L. 2 luglio 2002,

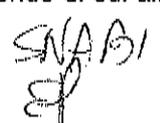
SINATO  

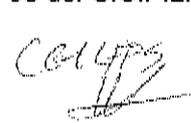

SCUS  


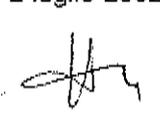
VILFR  


ADPI  
 C. Guille  


82

SNABI  


COLUPS  






quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 84 e 85, comma 2, del C.C.P.L. 2 luglio 2002;

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci, solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

#### Art. 110

#### Nuovo stipendio tabellare dei dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo. Conglobamenti

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003 lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo della 13<sup>a</sup> mensilità, per i dirigenti delle professioni sanitarie del ruolo sanitario e per quelli del ruolo amministrativo è fissato in € 38.198,00 annui lordi.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003 per i dirigenti del ruolo amministrativo con anzianità di servizio pari o superiore ai cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 97 comma 2, lett. a), comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 99;
- per € 5.678,92 (€ 6.152,16 comprensiva della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'art. 107 con la corrispondente riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 125;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la corrispondente riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 122 e corrispondente fondo dell'art. 125.

3. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo con anzianità di servizio inferiore a cinque anni, nel trattamento economico del comma 1 sono conglobate e riassorbite le seguenti voci:

- per € 28.750,00 (€ 31.145,83 compresa la 13<sup>a</sup> mensilità), lo stipendio tabellare annuo dell'art. 97 comma 2, lett. a), comprensivo per € 7.182,88 dell'intera misura dell'indennità integrativa speciale annua dell'art. 99;
- per € 4.300,46 (€ 4.658,83 comprensiva della 13<sup>a</sup> mensilità) la retribuzione di posizione minima contrattuale dell'art. 107 con la relativa riduzione in misura pro-capite del fondo previsto dall'art. 120 e dal corrispondente fondo dell'art. 127;
- per € 900,00 la retribuzione di risultato, con la relativa riduzione in misura annua pro-capite del fondo dell'art. 124 e del corrispondente fondo dell'art. 127;
- per € 1.493,33 le risorse della RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti cessati dal servizio che già dal 1 gennaio 1998 confluiscono nel fondo di cui all'art. 96 C.C.P.L. 2 luglio 2002, quale anticipazione dell'incremento della retribuzione di posizione di equiparazione attribuibile al raggiungimento del quinquennio ai sensi degli artt. 84 e 85 comma 2 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

4. Ai fini dei conguagli derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 per la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobata, nulla è dovuto al dirigente al quale rimane, per entrambe le voci, solo la quota eccedente il conglobamento. Ove la retribuzione di risultato sia stata corrisposta in data successiva al 31 dicembre 2003, essa è anticipata a tale data e successivamente conguagliata ai sensi del presente comma.

5. Ai dirigenti dei ruoli di cui al comma 1 assunti dal 31 dicembre 2003 è attribuito lo stipendio tabellare annuo lordo del comma 1.

#### Art. 111

#### La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti dei quattro ruoli dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale del comma 3 degli artt. 104, 106 e 107, dei dirigenti dei quattro ruoli, residua dopo l'applicazione degli artt. da 108 a 110, unificata nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole:

SINAFD  
SICUS  
VILFR  
AOLI  
83  
SNAPSI  
CGLFPS

A) Dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro esclusivo

	Retribuzione di posizione in Euro				
	Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa	10.644,36	4.204,47	14.848,83	5.578,82	9.270,01
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	7.643,72	3.634,30	11.278,02	5.578,82	5.699,20
Dirigente incarico lett. c) art. 81	6.355,20	2.520,30	8.875,50	5.578,82	3.296,68
Dirigente equiparato	4.047,15	4.828,35	8.875,50	5.578,82	3.296,68
Dirigente < 5 anni	1.858,51	2.166,02	4.024,53	4.024,53	-

B) Dirigenti del ruolo tecnico e professionale

	Retribuzione di posizione in Euro				
	Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa	11.334,09	6.121,56	17.455,65	5.678,92	11.776,73
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.494,35	5.132,03	10.626,38	5.678,92	4.947,46
Dirigente incarico lett. c) art. 81	4.127,99	4.018,03	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente incarico lett. c) art. 81 e art 45, comma 2, DPR n. 384/1990	3.508,24	4.637,78	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente equiparato	1.982,11	6.163,91	8.146,02	5.678,92	2.467,10
Dirigente < 5 anni	1.982,11	2.008,02	3.990,13	3.990,13	-

C) Dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo

	Retribuzione di posizione in Euro				
	Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente incarico struttura complessa	11.373,69	5.702,20	17.075,89	5.678,92	11.396,97
Dirigente già incarico struttura semplice o ex modulo funzionale DPR 384/1990	5.613,39	5.132,03	10.745,42	5.678,92	5.066,50
Dirigente incarico lett. c) art. 81	4.370,19	4.018,03	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente equiparato	2.189,71	6.198,51	8.388,22	5.678,92	2.709,30
Dirigente < 5 anni	2.189,71	2.110,75	4.300,46	4.300,67	-

SCOS

VILFPC

ADP  
Gualle  
SINARO  
Frenco 84

EP

CELL FPS

Handwritten signatures and initials.

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita o da attribuire ai sensi del comma 7 degli artt. 104, 106 e 107.

3. La retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 è garantita al dirigente in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992. Qualora alla valutazione negativa ai sensi dell'art. 89 o 90, consegua l'attribuzione di un incarico di minore valore economico complessivo, la retribuzione di posizione minima di cui al comma 1 può essere decurtata sino alla misura massima del 40%.

4. Nei confronti dei dirigenti dei quattro ruoli con meno di cinque anni ai quali, dopo l'applicazione degli artt. 108, 109 e 110, non è più corrisposta la retribuzione minima contrattuale conglobata nello stipendio al compimento del quinquennio, ai sensi dell'art. 85, comma 2, del C.C.P.L. 2 luglio 2002, nel caso di valutazione positiva, si attribuisce la retribuzione di posizione minima contrattuale prevista per il dirigente equiparato fatti salvi i più favorevoli effetti dell'art. 87 nonché la precisazione del comma 5 per i dirigenti delle tavole B) e C).

5. Per i dirigenti indicati nelle tavole B) e C) del comma 1 con oltre cinque anni di servizio, la retribuzione di posizione minima contrattuale è quella ivi prevista senza ulteriore rideterminazione da parte dell'Azienda. Fermo restando il valore complessivo della retribuzione di posizione delle tavole B) e C) del comma 1, il predetto incremento a decorrere dal 31 dicembre 2003 è comunque fissato in € 1.601,02.

6. La retribuzione minima unificata di cui presente articolo è lorda, fissa e ricorrente ed è corrisposta mensilmente nella misura di 1/12. Nel corso del mese di dicembre si aggiunge la tredicesima mensilità.

7. A decorrere dal 31 dicembre 2003, sono disapplicati i commi 2, 3 e 4 dell'art. 82 C.C.P.L. 2 luglio 2002, con l'avvertenza che, dopo il 31 dicembre 2003, qualora altre norme contrattuali in vigore citino la retribuzione minima nelle due componenti, fissa e variabile, questa si deve intendere riferita alla retribuzione minima unificata del presente articolo.

**Art. 112**

**La retribuzione di posizione minima per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo  
biennio economico 2002 - 2003 e biennio economico 2004 - 2005**

1. A decorrere dal 31 dicembre 2003, la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 105, comma 3, dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti già con rapporto di lavoro non esclusivo, residua dopo l'applicazione dell'art. 108, è unificata e direttamente attribuibile dall'Azienda nel valore indicato nell'ultima colonna delle seguenti tavole nelle quali non viene più riportato il dirigente con meno di cinque anni ai sensi dell'art. 105, comma 6:

			Retribuzione di posizione in Euro				
			Fissa	Variabile	Totale al 30.12.2003	Quota parte conglobata nel tabellare	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata al 31.12.2003
Dirigente	incarico	struttura	7.611,09	2.102,23	9.713,32	5.578,82	4.134,50
Dirigente	già incarico	struttura					
semplice	o ex modulo	funzionale	6.305,74	1.817,15	8.122,89	5.578,82	2.544,07
DPR 384/1990							
Dirigente	incarico lett. c)	art. 81	5.643,31	1.260,15	6.903,46	5.578,82	1.324,64
Dirigente	equiparato		4.489,29	2.414,17	6.903,46	5.578,82	1.324,64

2. Alla retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo si aggiunge la retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente già attribuita e residua di cui all'art. 105, comma 4.

3. La retribuzione di posizione variabile aziendale eventualmente da attribuire dopo il primo inquadramento, per gli effetti dell'art. 87 in caso di conferimento di incarico di maggior valore economico deve essere sempre ridotta del 50% del proprio valore originario (vedere allegato 6, punto 3).



**CAPO VII  
INDENNITA'**

**Art. 114**

**Indennità di servizio notturno e festivo**

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario di cui all'art. 29, comma 1, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica e uguale per tutti di € 2,32 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità pari a € 15,49 se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a € 7,75 se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.
3. Il presente articolo non si applica ai dirigenti di struttura complessa per i quali, non essendo previsto un orario di servizio, la retribuzione di posizione e di risultato deve tener conto anche delle eventuali particolari condizioni di lavoro.
4. A decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro notturno dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti è rideterminata in € 2,74 lordi.
5. A decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità per lavoro festivo dei dirigenti è rideterminata in € 17,82 lordi, nella misura intera, e in € 8,91 lordi, nella misura ridotta.

**Art. 115**

**Trattamento di missione**

1. Alla dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari si applicano integralmente le disposizioni che disciplinano la materia del trattamento di missione – indennità oraria, rimborso spese di viaggio, di vitto ed alloggio ed altri emolumenti – previste per i dirigenti della Provincia autonoma di Trento.
2. L'indennità chilometrica prevista per il personale dirigente della Provincia autonoma di Trento è attribuita anche al personale sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari.

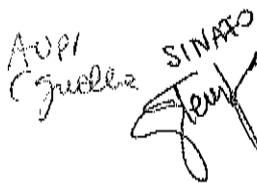
**Art. 116**

**Indennità di trasferimento**

1. Ai dipendenti trasferiti in via definitiva ad altra sede di servizio diversa dall'abituale posto di lavoro, per motivi organizzativi o di servizio, è corrisposta un'indennità di mobilità di € 1.550,00 annui, per i primi due anni, da parte dell'Azienda, purché la nuova sede lavorativa disti più di 10 chilometri dalla precedente residenza o dal domicilio del dipendente interessato.
2. Qualora il trasferimento comporti un cambio di residenza viene corrisposta inoltre una somma di € 1.550,00 a titolo di rimborso delle spese.
3. Le indennità di cui ai commi 1 e 2 sostituiscono ogni altro indennizzo previsto da norme vigenti per il trasferimento di sede di servizio.
4. Il trasferimento disposto su domanda del dipendente non comporta la corresponsione dell'indennità di mobilità, né della somma a titolo di rimborso spese per cambio di residenza.
5. La presente indennità decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

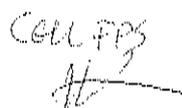
SICUS  

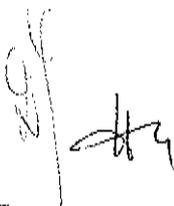

UILFPC  


ADPI  
Giulietti  
SINARO  


Art. 117  
87



CELLFBS  






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

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall'art. 88 CCPL 2 luglio 2002, con decorrenza dall'1 gennaio successivo.
2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 71 del CCPL 2 luglio 2002 e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR n. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.
3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

### Art. 118 Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi da I a VI del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 49, comma 4, del C.C.P.L. 2 luglio 2002, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonché alle seguenti voci retributive:
  - indennità dell'art. 99 del presente contratto;
  - assegni personali dell'art. 81, comma 1, data la loro natura stipendiale; indennità dell'art. 83; artt. 84 e 85 retribuzione minima contrattuale; art. 86 indennità di esclusività per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti del C.C.P.L. 2 luglio 2002;
  - retribuzione di posizione – parte variabile di cui all'art. 102, comma 9, del presente contratto.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale.

### Art. 119 Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 35, comma 6, del presente accordo avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale dirigente viene accreditata al fondo di cui all'art. 124 del presente accordo. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 34 del CCPL 2 luglio 2002 rimangono nel fondo previsto dall'art. 120 del presente accordo e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.
2. La contrattazione decentrata definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1, tenendo prioritariamente conto del maggior impegno dei dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

SIGURS  
H

UILFR  
No H

AOPI  
Gualle

SINAFI  
Gualle

SINABI  
EP

CGILFPS  
A

**CAPO VIII  
I FONDI AZIENDALI**

**Art. 120**

**Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione,  
specifico trattamento e per l'indennità di direzione di struttura complessa**

1. I fondi previsti dall'art. 96 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, sono confermati. Il loro ammontare è quello consolidato al 31.12.2001, comprensivo, in ragione di anno, degli incrementi previsti a tale scadenza ivi compresi quelli disposti dall'art. 98 del presente contratto.

2. Il fondo consolidato al 31 dicembre 2001, a seguito dell'art. 2 dell'accordo collettivo provinciale stralcio sottoscritto il 17 giugno 2004, è stato incrementato, a partire dall'1 gennaio 2002, di un importo pari a € 36.000,00 oneri riflessi compresi per il personale del ruolo tecnico professionale, tecnico e amministrativo finalizzato agli incrementi dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa. Detti importi sono confermati anche per gli anni 2004 – 2005.

3. A decorrere dall'1 gennaio 2002, dall'1 gennaio 2003, dall'1 gennaio 2004 e dall'1 gennaio 2005 i fondi sono integrati con le modalità previste dalle seguenti norme:

- dall'art. 104, comma 7, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo;
- dall'art. 105, comma 7, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo (integrazione solo per gli anni 2002 e 2003);
- dall'art. 106, comma 7, per i dirigenti dei ruoli professionale e tecnico;
- dall'art. 107, comma 7, per i dirigenti del ruolo amministrativo e delle professioni sanitarie;
- dall'art. 113, comma 3.

4. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto dei conglobamenti disposti dall'art. 108, il fondo del comma 1 previsto per i biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo è decurtato - per ciascun dirigente - degli importi annui pro-capite della retribuzione di posizione previsti nei commi 2 e 3 dell'articolo medesimo. Analogamente si procede per il secondo fondo previsto per tutti gli altri dirigenti ai sensi dei commi 2 e 3 degli artt. 109 e 110. Dalla medesima data, inoltre, entrambi i fondi del comma 1 sono altresì decurtati degli importi della rispettiva RIA utilizzati per i dirigenti con meno di cinque anni di cui al comma 3 degli artt. 108, 109 e 110. Ove a tale data la RIA disponibile in azienda nei predetti fondi non sia sufficiente, la decurtazione avverrà sulla medesima voce che si renderà disponibile nei successivi esercizi.

5. Dall'1 gennaio 2005, in caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto dell'applicazione dell'art. 27 e dell'art. 112, rimangono accreditate al fondo di loro pertinenza per essere utilizzate prioritariamente in aggiunta alla RIA ove carente, ovvero, in caso di ulteriore avanzo a consuntivo, nel fondo della retribuzione di risultato. In caso di ritorno al rapporto esclusivo esse potranno essere nuovamente utilizzate per la retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 129, comma 2.

6. I fondi previsti dal presente articolo per il finanziamento della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento economico ove mantenuto a titolo personale nonché dell'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, nel loro ammontare come consolidato al 31 dicembre 2005, attuati i commi 2 e 3 del presente articolo, sono confermati a regime.

7. I fondi del comma 6, negli anni 2004 – 2005, sono incrementati delle risorse individuate negli artt. 104, 106 e 107, comma 11, a decorrere dalle scadenze indicate nei medesimi articoli.

8. Il fondo per la retribuzione di posizione nella misura spettante al personale dirigente delle professioni sanitarie viene attivato con risorse aziendali in proporzione alla copertura dei posti in pianta organica.

9. Il fondo del presente articolo, con decorrenza 1 gennaio 2005, viene incrementato di € 23.500,00 per garantire agli incarichi dirigenziali del personale dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo il differenziale di € 398,06 annui garantiti ai dirigenti di fascia 1E già acquisito a seguito di accordo decentrato che ha fatto seguito al CCPL 2 luglio 2002.

8005  
A

VILFR  
14

h

AVPI  
(Guella)

SINAFS  
89

SNABI  
EP

CGILPPS  
A

84

w  
P

10. Il fondo di posizione per la parte riservata al personale del ruolo sanitario viene incrementato per l'anno 2004 di € 26.000,00, per l'anno 2005 e a regime di € 24.000,00. Detto importo, qualora non utilizzato, può essere trasferito nel fondo di posizione degli anni successivi per una sola annualità.

#### Art. 121

#### Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. Nulla è innovato per quanto attiene il fondo previsto dall'art. 97 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e per le modalità del suo utilizzo, con particolare riguardo alle relative flessibilità. Il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2001, con gli incrementi di cui al successivo comma 5.

2. E', pertanto, confermato, in particolare, il comma 5 dell'art. 97 di cui al comma 1. Per quanto riguarda l'indennità di pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 32, essa è fissata fino ad un massimo di € 48,00 per turno di 12 ore e fino ad un massimo di € 100,00 per turni di pronta disponibilità di 12 ore superiori ai 10 mensili.

3. Per quanto riguarda il fondo relativo al comma 3 dell'art. 97 del CCPL 2 luglio 2002 utilizzato per l'indennità di pronta disponibilità e connesse prestazioni di lavoro aggiuntivo, si precisa che, a far data dall'1 gennaio 2007, la somma annua sostenuta nel 2005 viene trasferita nel fondo di cui all'art. 122 con il quale verrà compensato, nella misura oraria di € 33,00, il lavoro aggiuntivo qualora svolto in pronta disponibilità e non recuperato, nonché l'indennità di pronta disponibilità.

4. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per tutti i dirigenti. Per i dirigenti del ruolo sanitario, le ore di pronta disponibilità eventualmente compensate sono da considerarsi lavoro aggiuntivo ai sensi dell'art. 32.

5. Con valenza per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il fondo del comma 1, a decorrere dall'1 gennaio 2002, è incrementato come segue:

- a) nel 2002, di € 749,00 annui;
- b) nel 2003, di € 1.050,00 annui;
- c) nel 2004, di € 3.500,00 annui;
- d) nel 2005 e nel 2006, di € 4.500,00 per ciascun anno.

6. Agli effetti del calcolo della retribuzione oraria per lavoro straordinario corrisposta fino a nuova regolamentazione operata dal presente contratto, va tenuto conto del fatto che dall'1.1.2003 l'indennità integrativa speciale è conglobata nel trattamento tabellare e che dal 31.12.2003 parte del trattamento di posizione e di risultato è conglobato nel trattamento tabellare.

7. Fino al 31 dicembre 2003, nel Fondo di cui al presente articolo sono comprese le risorse per finanziare l'attività di aggiornamento professionale di cui all'art. 75 e le prestazioni di attività didattica del personale dirigente. A far data dall'1 gennaio 2004, esse non costituiscono costi contrattuali a carico del presente Fondo e pertanto l'equivalente importo viene utilizzato per altri istituti contrattuali.

8. A far data dall'1 gennaio 2007, il Fondo per il trattamento accessorio non viene utilizzato per compensare l'indennità di pronta disponibilità e l'orario aggiuntivo eventualmente prestato in pronta disponibilità in quanto a carico del Fondo specifico di cui all'art. 122. L'equivalente della media dei costi sostenuti dall'Azienda negli anni 2005 e 2006 per l'indennità di pronta disponibilità e per compensare l'eventuale orario di lavoro aggiuntivo in pronta disponibilità, a partire dall'1 gennaio 2007 è trasferito nel Fondo specifico di cui all'art. 122.

9. Il Fondo di conseguenza viene ancora utilizzato per compensare l'indennità di servizio notturno e festivo, l'indennità di polizia giudiziaria, l'attività di aggiornamento professionale e attività didattica fino al 31 dicembre 2003, nonché le altre indennità connesse al rischio in particolari condizioni di lavoro. L'indennità di profilassi antitubercolare resta fissata secondo i criteri generali di carattere nazionale.

10. Al fondo attingono, per quanto di competenza, anche i dirigenti delle professioni sanitarie, fermo restando quanto disposto dall'art. 127.

Art. 122  
Fondo per prestazioni aggiuntive

90

ACCS  
UILFPL  
SINAFo  
SINAFI  
EP  
AOP  
CGUELLA  
CGILFAS

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 123, l'Azienda sostiene le spese relative alle prestazioni aggiuntive di cui agli artt. 31 e 32 del presente accordo, con decorrenza 1 gennaio 2007, con le seguenti risorse da far confluire nel fondo del presente articolo:

- a) risorse economiche messe a disposizione per l'anno 2006 per i turni di pronta disponibilità e per le ore lavorate nei turni di pronta disponibilità al di fuori dell'orario di lavoro;
- b) risorse pari ad € 50.000,00 dal Fondo di risultato, necessarie per garantire il servizio di pronta disponibilità già svolta nell'anno 2006;
- c) eventuali risorse aggiuntive trasferite da altri fondi a seguito di accordi decentrati per finanziare le prestazioni di cui agli artt. 31 e 32.

2. L'Azienda è tenuta a concertare con le OOSS firmatarie del presente accordo la consistenza e l'utilizzo del Fondo di cui al presente articolo preliminarmente all'attribuzione degli obiettivi di risultato alle strutture e/o unità operative.

### **ART. 123 Garanzia delle prestazioni**

1. L'Azienda utilizza il fondo disciplinato dall'art. 122 al fine di garantire prestazioni quali-quantitative equivalenti a quelle realizzate nell'anno 2005. Eventuali prestazioni aggiuntive sono garantite con risorse integrative a carico dell'Azienda.

2. La valutazione di cui al comma 1 è effettuata tenendo conto delle effettive quantità di personale disponibili in ciascun anno con riferimento all'anno 2005.

### **Art. 124 Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**

1. L'art. 98 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 che prevede i fondi per la retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale per i dirigenti dei quattro ruoli è confermato. L'ammontare dei fondi ivi indicati è quello consolidato al 31.12.2001, con successivo incremento derivante dalla sottoscrizione dell'accordo preliminare del 27 giugno 2004.

2. A decorrere dal 31 dicembre 2003, per effetto del conglobamento disposto dagli artt. 108, 109 e 110, il fondo è decurtato degli importi annui pro-capite della retribuzione di risultato utilizzata per ciascun dirigente dei quattro ruoli indicati nei medesimi articoli, commi 2 e 3, terzo alinea.

3. In caso di passaggio dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, le risorse che si rendono disponibili per effetto della totale decurtazione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 27, comma 2, rimangono accreditate al fondo stesso.

4. Il fondo consolidato al 31 dicembre 2001 a seguito dell'art. 1 dell'accordo collettivo provinciale stralcio sottoscritto il 17 giugno 2004 è incrementato, a partire dall'1 gennaio 2003, di un importo pari a € 245.000,00 oneri riflessi compresi per il personale sanitario e di un importo di € 102.100,00 oneri riflessi compresi per il personale professionale, tecnico e amministrativo. Detti importi sono confermati anche per gli anni 2004 - 2005.

5. Per i dirigenti delle professioni sanitarie, l'Azienda attiva un Fondo di risultato specifico di cui all'art. 127 la cui consistenza è rapportata alla copertura dei posti di organico.

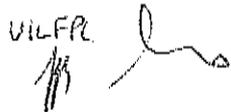
### **Art. 125 Produttività per i dirigenti del Servizio Sanitario Provinciale**

1. La retribuzione di risultato dei dirigenti del Servizio sanitario provinciale è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia della negoziazione per budget ai sensi degli articoli 5, comma 4 e seguenti, del d.lgs. n. 502 del 1992 e 14 e 20, comma 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.

2. Il fondo di cui all'art. 124 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati

SINATO  


CG-LLPPS  

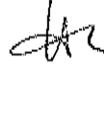

VILFR  


SIGUS 91  


SNAPI  


ASPI  
C. Quella  







livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici, concordati e condivisi a livello aziendale;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;
- la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;
- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione;
- la disponibilità ad una organizzazione del servizio strutturata in termini che possano anche ampliare l'impegno orario del dirigente al fine del conseguimento degli obiettivi di attività diagnostico terapeutica assegnati all'unità operativa;
- la realizzazione di turni di pronta disponibilità ulteriori rispetto al limite individuale previsto dall'art. 32, comma 5, del presente contratto.

3. La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 29 e 30 per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la Direzione generale dell'Azienda, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei direttori e dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

- a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;
- b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al direttore o dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1. Su dette ripartizioni è prevista una informazione alle OO.SS.

5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, previa consultazione dei dirigenti interessati e con le medesime procedure e metodologie del comma 4, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima.

6. Gli obiettivi, preventivamente illustrati dal direttore o dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale, sono assegnati formalmente a tutti i dirigenti dell'unità operativa secondo la tipologia degli incarichi conferiti a ciascuno di essi ai sensi dagli artt. 82 e 83 con l'indicazione dell'incentivo economico connesso.

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 6 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o degli organismi di valutazione di cui all'art. 84, che ne definiscono parametri e standard di riferimento.

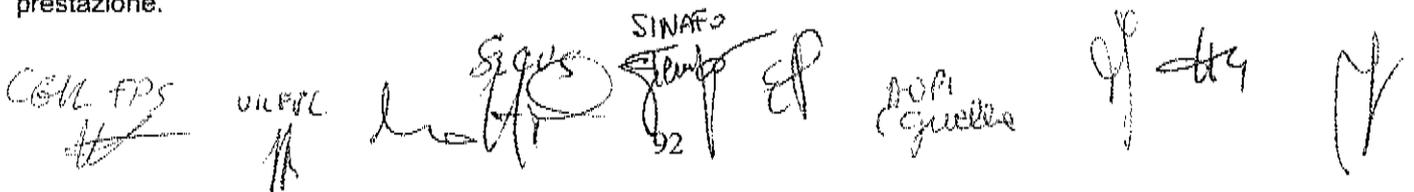
8. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. B), la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica per stati di avanzamento.

#### Art. 126

#### Premio per la prestazione della qualità individuale

1. L'Azienda attribuisce la retribuzione di risultato di cui all'art. 124 nell'ambito del più ampio processo di valutazione previsto dall'art. 85, sulla base del grado di raggiungimento di predefiniti obiettivi e/o livelli di prestazione.

CEIL FPS  
VILVCL  
SINAFO  
92  
DOP  
Guelle



2. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate dall'Azienda e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

- a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonché i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
- d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;
- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
- f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
- g) qualità dell'apporto personale specifico;
- h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.
- i) impegno orario.

3. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate.

4. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS., che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'Azienda.

5. Il fondo specifico per la prestazione della qualità individuale confluisce nel fondo unificato per la retribuzione di risultato e da questo si attingono le eventuali risorse necessarie a finanziare la prestazione della qualità individuale.

#### Art. 127

#### Fondi per la dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

1. Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 92, comma 9 e seguenti, del presente contratto, per la formazione dei fondi della dirigenza del ruolo sanitario appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si applicano le medesime regole degli artt. 120, 121, 122 e 124 per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo con finanziamenti messi a disposizione dell'Azienda in relazione ai posti in organico ricoperti.

#### Art. 128

#### Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

1. Nel caso in cui l'Azienda ridetermini, in attuazione delle vigenti disposizioni, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi previsti dagli artt. 120, 121, 122 e 124, nel finanziare la predetta dotazione organica dovrà incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale, delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere, dell'indennità di cui all'art. 88, commi 2, 3 e 4, e – per i dirigenti sanitari – dell'art. 92 del C.C.P.L. 2 luglio 2002.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

SINAFI  
CGIL FPS  
UILFPL  
93  
AOP  
Gualle  
per

**PARTE III  
NORME FINALI**

**ART. 129  
Norma finale**

1. Le parti ritengono necessario precisare che, ove nelle tavole relative alla retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti a rapporto di lavoro non esclusivo si fa riferimento all'incarico di struttura complessa o semplice, esso ha valore meramente contabile e storico, essendo detta voce retributiva la risultante della prima ristrutturazione dello stipendio attuata con il CCNL 5 dicembre 1996. Dopo il D.lgs. 229 del 1999, che ha reso obbligatorio il rapporto di lavoro esclusivo, la retribuzione di posizione minima contrattuale è stata decurtata ma sempre in relazione alle posizioni di provenienza dei titolari ancorché non più legata agli incarichi di struttura di cui sopra che, permanendo la scelta del rapporto di lavoro non esclusivo, sono stati - a suo tempo - revocati. Di qui la dizione "già incarico" di struttura complessa o semplice.
2. L'eventuale nuova opzione per il rapporto di lavoro esclusivo non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione, circostanza che, ai sensi dell'art. 92 del CCPL 2 luglio 2002, si può verificare successivamente secondo le vigenti procedure contrattuali ovvero concorsuali in caso di incarichi di struttura complessa.
3. A decorrere dall' 1 gennaio 2006, data di concreta applicazione dell'art. 32 della L.P. 10 febbraio 2005, n. 1, la possibilità di passare dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa entra a regime, secondo le regole di cui all'art. 27 del presente contratto.

**ART. 130  
Interessi legali**

1. Ai dirigenti dell'Azienda sono corrisposti gli interessi legali su istituti di carattere economico, in caso di ritardo nel recepimento dell'accordo, a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dalle parti contraenti, quando siano accertate dalle stesse le condizioni per la piena applicabilità dell'accordo medesimo.
2. Ai crediti concernenti retribuzioni spettanti ai dirigenti si applicano gli interessi legali nella misura riconosciuta ai sensi dell'articolo 1284 c.c.; da essi sono detratte le somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
3. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria, se più favorevole, sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.
4. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.
5. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono corrisposti a domanda del dipendente.
6. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.

**ART. 131  
Modalità di calcolo**

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'art. 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per

SINATO

*[Handwritten signature]*

UILFPL

CGIL FPS 94

*[Handwritten signature]*

ASPI  
C. Quillico

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del titolo di pagamento, da comunicare all'interessato nel termine di trenta giorni.

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

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

### ART. 132 Previdenza complementare

1. In merito alla previdenza complementare si rinvia a quanto disciplinato dall'Allegato 4).

### ART. 133 Conferme e disapplicazioni

1. Con la sottoscrizione del presente accordo cessano di avere efficacia le disposizioni del CCPL 2 luglio 2002, salvo quelle richiamate dal presente CCPL e di seguito riportate, limitatamente agli aspetti compatibili con la disciplina contenuta nel presente accordo:

- art. 33 "Trattamento economico – normativo dei dirigenti ad impegno ridotto CCPL 2.7.2002;
- art. 34 "Norma transitoria per i dirigenti ad impegno ridotto" CCPL 2.7.2002;
- art. 71 " Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – Criteri e procedure" CCPL 2.7.2002;
- art. 72 "Affidamento e revoca degli incarichi di struttura complessa" CCPL 2.7.2002;
- art. 73 "Norma transitoria per i dirigenti del ruolo sanitario già di secondo livello" CCPL 2.7.2002;
- art. 79 "Incrementi contrattuali e stipendio tabellare" CCPL 2.7.2002;
- art. 80 "Indennità integrativa speciale dei dirigenti sanitari" CCPL 2.7.2002;
- art. 81 "Norma transitoria per i dirigenti già di II livello" CCPL 2 luglio 2002;
- art. 82 "Retribuzione di posizione" CCPL 2.7.2002;
- art. 83 "Indennità per incarico di direzione di struttura complessa" CCPL 2 luglio 2002;
- art. 84 "Equiparazione" CCPL 2.7.2002;
- art. 85 "Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione" CCPL 2.7.2002;
- art. 86 "Indennità di esclusività del rapporto di lavoro" CCPL 2.7.2002;
- art. 87 "Finanziamento degli incrementi tabellari, dell'indennità sanitaria provinciale e del trattamento di esclusività del rapporto di lavoro" CCPL 2.7.2002;
- art. 88 "Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo parziale" CCPL 2.7.2002;
- art. 89 "Incarichi" CCPL 2.7.2002;
- art. 90 "Trattamento economico fondamentale" CCPL 2.7.2002;
- art. 91 "Retribuzione di posizione e di risultato" CCPL 2.7.2002;
- art. 92 "Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero-professionale extramuraria" CCPL 2.7.2002;
- art. 95 "Effetti dei benefici economici" CCPL 2.7.2002;
- art. 96 "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa" CCPL 2.7.2002;
- art. 97 "Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" CCPL 2.7.2002;
- art. 98 "Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale" CCPL 2.7.2002;
- art. 101 "Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi" CCPL 2.7.2002;
- art. 102 "Libera professione intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario" CCPL 2 luglio 2002;
- art. 103 "Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi" CCPL 2 luglio 2002;
- art. 104 "Attività di consulenza" CCPL 2 luglio 2002;
- art. 105 "Disposizioni particolari" CCPL 2 luglio 2002;
- art. 106 CCPL 2.7.2002;
- Tavole B1, B2 e 3 CCPL 2.7.2002.

2. Le parti si danno atto che la correzione di eventuali errori materiali avverrà a cura dell'APRaN previo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

### ART. 134 Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

CGIL FDS

UILFEL

SINAFD  
95

SNABI

ASPI  
Ciguella

dy

leggi

lei

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

UNIFA  
SICUS  
[Signature]

CGILERS  
[Signature]

SINAFI  
[Signature]

AUPI  
Guelle  
[Signature]

SNAB1-SDS  
EP  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

ALLEGATO A)

REGOLAMENTAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO RELATIVE A RAPPORTI DI LAVORO DISCIPLINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI PREVISTI DALLA LEGGE PROVINCIALE 3 APRILE 1997, N. 7

TITOLO I

PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE

Art. 1

(Principi e norme di organizzazione)

1. La presente regolamentazione è attuativa dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c., come modificati dai dd. lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, la presente regolamentazione introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato in sede sindacale quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dalla presente regolamentazione. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità della regolamentazione, privilegiare tale strumento. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dalla presente regolamentazione a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'A.P.R.A.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.
2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

TITOLO II

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Art. 2

(Tentativo obbligatorio di conciliazione)

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione istituito presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento

*[Handwritten signature]*  
CGIL FPS

SINAFI  
*[Handwritten signature]*

ADPI  
C. G. G. G. G.

SECO S  
ULFIL  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

97

SNAPMI-SDS  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

44

*[Handwritten signature]*

ai sensi dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, chiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione da parte del conciliatore unico secondo quanto previsto dalle seguenti disposizioni. L'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle predetti sedi o il decorso del termine di novanta giorni previsto dall'art. 65, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, costituisce condizione di ammissibilità dell'arbitrato irrituale di cui all'art. 3 e seguenti.

2. La promozione del tentativo di conciliazione, che produce gli effetti interruttivi della prescrizione e della decadenza di cui all'art. 410 c.p.c., si attua con istanza di conciliazione all'organismo di conciliazione e arbitrato istituito presso la Provincia autonoma di Trento con raccomandata A.R. nonché alla controparte, contenente:

- le generalità del richiedente e dell'eventuale rappresentante munito del potere di conciliare con l'indicazione degli estremi dell'eventuale atto di incarico se non contenuto nella richiesta, l'indicazione della residenza o della sede nonché della sede di lavoro se dipendente e il luogo in cui debbono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura;
- le generalità della controparte, sede o residenza;
- la pretesa fatta valere e i fatti e le ragioni giuridiche poste a fondamento della stessa con l'eventuale documentazione;
- la sottoscrizione dell'istante o del rappresentante.

3. La parte instata, qualora non intenda accedere alla pretesa fatta valere dall'istante, comunica, con le modalità e contenuti di cui al comma 2 ed entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, una memoria di osservazioni con l'esposizione delle ragioni giuridiche e di fatto a fondamento del rigetto della pretesa. Decorsi novanta giorni senza che la parte instata abbia reso le proprie osservazioni, la Segreteria ne dà relativa certificazione scritta inviandone copia all'istante.

4. L'eventuale istanza in via riconvenzionale è proposta assieme alle osservazioni di cui al comma 3. Si applica in quanto compatibile il disposto dai commi 2 e 3 con riduzione del termine per le relative osservazioni a venti giorni. In caso di accoglimento della pretesa fatta valere con l'istanza riconvenzionale o di mancato pervenimento delle osservazioni entro venti giorni il tentativo prosegue sull'istanza principale.

5. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente e per iscritto il conciliatore tra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione alla lista di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa l'accettazione del soggetto individuato, anteriormente all'inizio delle operazioni di sorteggio di cui al presente comma, alla Segreteria, che ne dà relativa tempestiva conferma scritta al designato. In difetto la Segreteria, entro dieci giorni dal pervenimento delle osservazioni di cui al comma 3 o, in caso di proposizione di istanza in via riconvenzionale, di cui al comma 4 o decorso il termine di cui al medesimo comma, individua il conciliatore secondo le modalità previste per l'individuazione del presidente di collegio arbitrale dall'art. 5 dandone allo stesso relativa comunicazione entro cinque giorni. Il medesimo ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c.. Si procede in tale caso a nuova individuazione nei medesimi modi.

6. Il conciliatore, ricevuta la comunicazione di designazione, convoca, entro i successivi trenta giorni e con preavviso di almeno dieci giorni, le parti tramite la Segreteria. Ciascuna delle parti può, con atto scritto e motivato da prodursi entro cinque giorni dal giorno di ricevimento della comunicazione di convocazione, ruscusare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più ruscusabile dalla stessa parte.

7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.

8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata

SINARO  
[Signature]

ADPI  
[Signature]

CGIL FPS  
[Signature]

UILFPL  
[Signature]

[Signature]

SCONS  
[Signature]

SNAMI-SDS  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonché delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione

9. In caso di mancata conciliazione le parti possono immediatamente concordare di rimettere la controversia ad arbitrato irrituale secondo quanto previsto dall'art. 3 e seguenti, eventualmente indicando la concorde opzione per l'arbitro unico. In tale caso il termine per la comunicazione dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, elevato a sessanta giorni, decorre dalla data del verbale di mancata conciliazione. Le parti possono inoltre congiuntamente dichiarare di ritenere assolti gli adempimenti di cui all'art. 4 attraverso l'istanza di conciliazione e le relative osservazioni; in tale caso ciascuna parte può, entro quindici giorni dalla data del verbale di mancata conciliazione, depositare presso la segreteria una memoria con l'indicazione dei documenti offerti in comunicazione e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione; la segreteria provvede a comunicare tempestivamente le memorie alle rispettive controparti. Entro lo stesso termine la segreteria procede al sorteggio di cui all'art. 5, c. 3. La prima riunione di cui all'art. 6, c. 1, si svolge entro il quarantesimo giorno successivo alla scadenza di tale termine. Degli accordi intervenuti fra le parti ai sensi del presente comma è data relativa certificazione nel verbale di mancata conciliazione.
10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'all. 2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.
11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.

### TITOLO III

#### ARBITRATO IRRITUALE

##### Art. 3

*(Accordo di deferimento della controversia ad arbitri)*

1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.
2. La proposta deve contenere:
  - le generalità del proponente e dell'eventuale rappresentante, la residenza e il luogo in cui deve essere comunicata l'eventuale accettazione;
  - l'indicazione della pretesa fatta valere e gli estremi del relativo verbale di mancata conciliazione, salvo la documentata decorrenza del termine di novanta giorni;
  - la proposta di deferire ad arbitri la soluzione della controversia indicata secondo le disposizioni previste dalla presente regolamentazione;
  - il termine per l'eventuale accettazione indicato al comma 3;
  - la sottoscrizione del proponente o del rappresentante dello stesso.
3. La conforme accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia è comunicata al proponente con le medesime forme e i corrispondenti contenuti di cui rispettivamente ai commi 2 e 3

SINIRO  
AUP  
C. Gualle  
SICUS  
ULFPE  
SNAP  
EP  
CELLI  
BY  
A  
M

compresa l'indicazione del luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura, entro il termine di quindici giorni dal ricevimento della proposta.

4. Quanto stabilito dal presente articolo non si applica in caso di accordo di deferire ad arbitri la controversia pattuito in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9.

#### **Art. 4**

##### **(Istanza di avvio e memoria difensiva)**

1. Il proponente, pervenuta l'accettazione della controparte a procedere ad arbitrato irrituale, provvede, entro trenta giorni, a depositare presso la Segreteria conciliazioni e arbitrati, personalmente o tramite raccomandata A.R., una istanza di avvio di procedimento arbitrale indirizzata all'organismo di conciliazione e arbitrato in sede sindacale istituito presso la Provincia autonoma di Trento contenente le proprie generalità, residenza o sede, il luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni, le generalità e il domicilio della controparte, nonché la completa esposizione dei fatti e della ragioni poste a fondamento della pretesa e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione, il verbale relativo all'esito della procedura di conciliazione e relativi allegati o la documentazione relativa al decorso del termine di novanta giorni, copia della proposta e dell'accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia di cui all'art. 3. L'istanza di avvio è comunicata tramite raccomandata A.R. alla controparte a cura della segreteria entro i successivi dieci giorni.
2. La controparte deposita, con le medesime modalità e corrispondenti contenuti di cui al comma 1, entro trenta giorni dal ricevimento della istanza di avvio, una memoria difensiva contenente tutte le difese in fatto e in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione. Detto termine opera quale termine di decadenza per le eccezioni procedurali e di merito non rilevabili d'ufficio. La Segreteria provvede, entro i successivi dieci giorni, alla comunicazione della memoria difensiva all'altra parte tramite raccomandata A.R.
3. L'eventuale istanza riconvenzionale deve essere proposta nella memoria difensiva a pena di decadenza. La controparte presenta, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'istanza riconvenzionale, relativa memoria difensiva ai sensi del comma 2.
4. Quanto previsto dal presente articolo non trova applicazione in caso di intervenuto accordo in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9 secondo periodo.

#### **Art. 5**

##### **(Individuazione degli arbitri; astensione e ricusazione)**

1. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente l'arbitro unico, il presidente e/o i due componenti del collegio arbitrale tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa la relativa accettazione scritta dei designati, alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3. La Segreteria dà ai soggetti indicati dalle parti formale conferma dell'avvenuta designazione entro dieci giorni. Le parti possono altresì convenire di sostituire il collegio arbitrale con arbitro unico estratto a sorte dalla sezione C della lista di cui all'art. 8. Di tale accordo è data documentata comunicazione alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3.
2. Salvo quanto previsto dal comma 1, il collegio arbitrale si compone di due membri e del presidente, individuati mediante estrazione a sorte rispettivamente dalle sezioni A e B nonché C della lista di cui all'art. 8. Non può in ogni caso essere membro di tale collegio arbitrale il soggetto individuato, nella medesima controversia, quale conciliatore unico o dipendente dalla stessa amministrazione di appartenenza del lavoratore.
3. Al sorteggio dei membri del collegio o, nei casi di cui al comma 1, dell'arbitro unico o del presidente del collegio, procede la Segreteria entro quindici giorni dal deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, c. 1, preavvisando le parti del relativo giorno e ora. Degli esiti del sorteggio è data immediata comunicazione scritta alle parti non comparse e agli arbitri sorteggiati. Questi ultimi hanno l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c. dandone tempestiva comunicazione alla Segreteria. Si procede in tale caso a

AOP1

(Sjuelle)

SINAF0

VILFPL

SICUS

SNABI

CELLFDS

17

17

nuovo sorteggio nei medesimi modi. Del mancato ricorrere di cause di astensione gli arbitri sorteggiati rilasciano relativa dichiarazione scritta.

4. Ciascuna delle parti, con atto scritto e motivato da depositarsi entro dieci giorni dalla comunicazione dei risultati dell'estrazione, può ricusare gli arbitri sorteggiati ai sensi dell'art. 52 c.p.c. La segreteria in tale caso procede immediatamente a nuova estrazione ai sensi del comma 2 e seguenti escludendo i soggetti già ricusati. I soggetti così individuati non sono ulteriormente ricusabili dalla stessa parte.
5. Sino ad avvenuta individuazione di tutti gli arbitri, consensuale o per estrazione a sorte, ciascuna delle parti può recedere dall'accordo di compromettere in arbitri la controversia dandone comunicazione scritta con raccomandata A.R. alla controparte e, successivamente al deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4 o dell'accordo richiamato all'art. 4, c. 4, alla segreteria.

**Art. 6**  
*(Procedimento e lodo arbitrale)*

1. Il presidente del collegio ricevuta la comunicazione di designazione fissa la prima riunione per la trattazione della controversia da tenersi presso la sede della segreteria entro trenta giorni dal pervenimento della memoria difensiva di cui rispettivamente ai commi 2 e 3, dandone tramite segreteria comunicazione ai componenti del collegio e alle parti con preavviso di almeno dieci giorni.
2. Le parti sono tenute a comparire personalmente o tramite rappresentante informato dei fatti e possono farsi assistere a proprie spese da un esperto di loro fiducia. Se nessuna delle parti compare senza giustificato motivo il procedimento è dichiarato estinto con ordinanza del collegio.
3. Il collegio svolge la propria attività nel rispetto dei principi di terzietà, imparzialità e del contraddittorio nonché delle norme previste dalla presente regolamentazione e, per quanto dalle stesse non espressamente previsto, nelle forme e nei modi più adeguati alle caratteristiche e finalità del procedimento. Nella prima riunione valuta la presenza e la regolarità dell'accordo di deferire ad arbitri la controversia e della costituzione delle parti dando le opportune disposizioni per l'eventuale regolarizzazione e con ordinanza dichiara comunque inammissibile la richiesta che riguardi controversie estranee a quelle rimesse al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro dall'art. 63, d. lgs. n. 165/2001 o qualora rilevi il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o, salvo circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili, la sostanziale eterogeneità, totale o parziale, fra oggetto del tentativo di conciliazione e dell'arbitrato sotto il profilo della pretesa fatta valere o delle relative ragioni. La dichiarata inammissibilità dell'istanza riconvenzionale non preclude la trattazione dell'istanza proposta in via principale.
4. Il collegio può interrogare liberamente le parti, assumere testimonianze, acquisire documenti ed altri mezzi di prova ritenuti rilevanti per la decisione. Le parti possono presentare memorie esplicative e istanze. Su istanza della parte, l'associazione sindacale dalla stessa indicata ha facoltà di rendere in giudizio, tramite un suo rappresentante, informazioni e osservazioni orali o scritte. Tali informazioni possono altresì essere chieste dal collegio. Esaurita l'eventuale istruttoria e la discussione orale, il collegio si riserva di pronunciare il lodo sulle conclusioni precisate dalle parti. Sino a tale momento le parti possono consensualmente rinunciare al lodo o addivenire alla conciliazione della controversia dinanzi al collegio. Si applicano in tale ultimo caso e in quanto compatibili le disposizioni di cui all'art. 2, c. 8.
5. Nel giudicare il collegio è tenuto all'osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo. Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il collegio la liquida con valutazione equitativa. Per gli interessi e la rivalutazione dei crediti del lavoratore si applica l'art. 429, terzo comma, c.p.c.
6. Quando, per la definizione della controversia è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la propria posizione, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza non prima di sessanta giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, dell'istanza e della memoria difensiva all'A.P.R.A.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.R.A.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo di interpretazione autentica della norma contrattuale. Il testo dell'accordo o, in mancanza, il verbale contenente le posizioni assunte dalle parti contrattuali è trasmesso dall'AP.RA.N. alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza

SINAFS  
*[Signature]*

AUPI  
C. Guella

SEGRETERIA  
*[Signature]*

UILFAL  
*[Signature]*

*[Signature]*

SNAP/EP

CGIL/FP  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

fissata in ordinanza. L'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali possono comunque depositare memorie concernenti la questione indicata in ordinanza. In difetto di tali adempimenti il collegio procede confermando la posizione indicata in ordinanza. Nel caso in cui le medesime questioni concernano un contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN, il collegio le decide previa accettazione di entrambe le parti; in mancanza il procedimento si estingue.

7. Qualora vengano in questione atti amministrativi presupposti rilevanti ai fini della decisione, il collegio arbitrale ne dà motivato atto con ordinanza e dichiara estinto il procedimento.
8. Il lodo, deliberato a maggioranza dei voti, munito dell'indicazione delle parti, dei motivi, del dispositivo e sottoscritto dagli arbitri con l'indicazione del luogo e della data, è depositato presso la Segreteria entro sessanta giorni dalla data della prima udienza, motivatamente prorogabile con ordinanza del collegio di ulteriori trenta giorni; ulteriori proroghe devono essere consentite dalle parti. Nel caso di rinvio all'A.P.R.A.N. previsto dal comma 6 il decorso di tale termine rimane sospeso per non più di sessanta giorni. Il termine è interrotto nel caso di sostituzione degli arbitri. Le indennità spettanti ai componenti del collegio arbitrale, stabilite all'all. 2, sono poste a carico della parte soccombente salvo diversa ripartizione stabilita nel lodo in caso di reciproca soccombenza o ai sensi di quanto previsto dall'art. 412, u.c., c.p.c. In caso di superamento del termine di deposito di cui al presente comma il trattamento indennitario dovuto agli arbitri è diminuito del 10% del trattamento pieno per ogni giorno di ritardo. Nessuna indennità è dovuta agli arbitri in difetto, nel lodo, di uno o più requisiti di cui al presente comma.
9. La decisione è notificata alle parti integralmente e per iscritto a cura della Segreteria mediante raccomandata A.R. entro dieci giorni dal deposito, con l'avvertenza che ai sensi dell'art. 412-*quater* c.p.c. il lodo è impugnabile per motivi di validità in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione del giudice del lavoro entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione. In caso di mancato ritiro del plico raccomandato si provvede all'invio di seconda raccomandata. La correzione del lodo per errori materiali e di calcolo è operata dal collegio su istanza di parte entro venti giorni dalla richiesta sentite le parti.
10. Decorso il termine per l'impugnazione o se le parti hanno previamente e congiuntamente dichiarato per iscritto di accettare il lodo arbitrale ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato a cura delle parti nella cancelleria del Tribunale ai fini della dichiarazione di esecutività di cui all'art. 421-*quater* c.p.c.
11. In caso di accoglimento del ricorso con sentenza divenuta definitiva e per causa imputabile agli arbitri, questi sono tenuti, entro trenta giorni dalla relativa richiesta della Segreteria e salvo dimostrino l'assenza di personale responsabilità, valutata dal Comitato di coordinamento, a restituire i compensi percepiti che vengono introitati nel bilancio provinciale e destinati alla copertura delle spese di funzionamento della procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 10, c. 2.

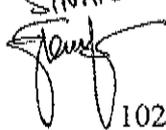
**Art. 7**  
**(Sanzioni disciplinari)**

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impuginate mediante le procedure di cui alla presente regolamentazione in alternativa al ricorso al collegio arbitrale di disciplina di cui all'art. 51 della l.p. n. 7/1997 nel rispetto del termine dallo stesso previsto, entro il quale deve essere comunicata l'istanza di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2.
2. Le sanzioni disciplinari restano sospese sino al decorso del predetto termine e, in caso di impugnazione, fino alla pronuncia del lodo arbitrale.

AUPI  
Cguella

UILFPL  
MS



SINAFI  
  
102

SNABR  
EP

CGILFAS  
AZ



SCIPA  




## TITOLO IV

### NORME FINALI E TRANSITORIE

#### Art. 8

(Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri)

1. Presso la Segreteria è depositata la lista dei designabili mediante estrazione a sorte come conciliatori unici, componenti e presidenti di collegio arbitrale con l'indicazione, per ciascun iscritto, di nome, cognome, data di nascita, professione, Ente di appartenenza se lavoratore dipendente e sezione di iscrizione.
2. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti, insindacabilmente, dal comitato di coordinamento di cui all'art. 1 nel numero massimo dalla stesso stabilito tra coloro che, entro i termini stabiliti e a seguito di pubblico avviso, abbiano presentato relativa domanda corredata da dichiarazione scritta dell'interessato in ordine alla propria imparzialità e indipendenza e in possesso dei seguenti requisiti:
  - 1) laurea in giurisprudenza di durata quadriennale o quinquennale;
  - 2) possesso dei requisiti per l'ammissione ai pubblici concorsi;
  - 3) appartenenza ad una delle seguenti categorie:
    - a) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato le funzioni di giudice del lavoro;
    - b) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e/o diritto sindacale o materie affini;
    - c) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato funzioni in materia di diritto civile o commerciale; ex magistrati della giurisdizione amministrativa o contabile;
    - d) docenti universitari e ricercatori confermati in materia di diritto privato, civile, commerciale, procedura civile e diritto amministrativo;
    - e) dipendenti di enti pubblici e privati o liberi professionisti con specifica e documentata esperienza, di almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al c. 2, in materia di conciliazioni e/o arbitrati e/o contenzioso in materia di lavoro; fermi restando gli ulteriori requisiti, detto termine è ridotto a quattro anni per i soggetti che abbiano superato i corsi di formazione di cui all'art. 1; è ridotto a tre anni per i soggetti muniti di dottorato di ricerca in materia di diritto del lavoro o di corsi di specializzazione postuniversitari nella medesima materia di durata almeno triennale.
3. La lista si compone di tre sezioni denominate A, B e C. Nella sezione A sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso da parte della maggioranza della rappresentanza dell'A.P.R.A.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.
4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:
  - a) la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
  - b) la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
  - c) il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
  - d) l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
  - e) la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
  - f) la perdurante incapacità psicofisica.
5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

AOPI  
Gualto

SINAFS  
Gualto  
UILFPL  
M

h

SICRIS  
Gualto  
103

SNABI  
SP

CGIL FRS  
Gualto

SP  
Gualto

*Art. 9  
(Segreteria conciliazioni e arbitrati)*

1. Presso la Provincia autonoma di Trento è costituita la Segreteria conciliazioni e arbitrati con il compito di assicurare il supporto alle attività del comitato di coordinamento e degli arbitri, provvedere alla tenuta della lista degli arbitri ed effettuare le operazioni di estrazione a sorte, liquidarne i compensi, ricevere le richieste di esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione e di devoluzione ad arbitri della controversia, effettuare le comunicazioni alle parti agevolandone gli adempimenti e la partecipazione al procedimento, redigere i verbali di riunione e ogni altro adempimento procedimentale alla stessa rimesso dalla presente regolamentazione.

*Art. 10  
(Durata della regolamentazione e relativi oneri)*

La presente regolamentazione ha durata biennale. Le procedure di conciliazione ed arbitrato sono attivate decorsi quattro mesi dalla data di entrata in vigore del CCPL, prorogabili di un mese con decisione del comitato. Sino a tale data lo stesso, coadiuvato dalla segreteria conciliazioni e arbitrati, procede agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.

Gli oneri generali di amministrazione e di funzionamento della presente regolamentazione sono considerati costi contrattuali da ripartirsi fra i comparti di contrattazione provinciale. Sino alla conclusione dei primi contratti collettivi successivi alla presente regolamentazione, i predetti oneri restano a carico della Provincia autonoma di Trento.

*Art. 11  
(Sospensione dei termini)*

1. Tutti i termini previsti dalla presente regolamentazione, salvo quelli disciplinati direttamente dalla legge, sono sospesi durante il mese di agosto di ciascun anno solare.

ADPI  
Guella

UILFPL  
[Signature]

SINAFS  
[Signature]

CGIL FPL  
[Signature]

SNAB  
EP

[Signature]

[Signature]

Secys  
[Signature]

[Signature]

**STATUTO DEL COMITATO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE PER LE CONCILIAZIONI E GLI ARBITRATI IN SEDE SINDACALE**

**Art. 1  
Compiti**

1. In considerazione del carattere sperimentale della presente regolamentazione e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole, il Comitato di coordinamento provinciale per le conciliazioni e gli arbitrati in sede sindacale è composto dall'A.P.R.A.N. e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione del predetto Comitato sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari del Comitato di coordinamento:

- il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri;
- adeguare la misura delle indennità spettanti agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- favorire la partecipazione di soggetti qualificati a corsi interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro;
- predisporre entro il termine biennale di cui all'art. 10 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa;
- curare gli ulteriori adempimenti allo stesso rimessi dalla presente regolamentazione.

**Art. 2  
Composizione**

1. Fanno parte del Comitato una rappresentanza dell'A.P.R.A.N. e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato al presidente dell'A.P.R.A.N. o suo delegato.

**Art. 3  
(Funzionamento)**

1. L'interazione tra i membri del Comitato si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Ulteriori modalità di funzionamento del Comitato saranno eventualmente stabilite dallo stesso con apposito regolamento.

AUPI  
Guallo

UILFPL  
M

h

SINAFI  
Stemf

CGIL FPS  
H

SUAPSI  
E

Q

dy

SICUS  
A

per  
J

## TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

TARIFE CONCILIATORE UNICO  
(a carico della Provincia autonoma di Trento)

	Valore indeterminato di modesta rilevanza e comunque di valore fino ad Euro 10.329,00	Valore superiore ad Euro 10.329,00
CONCILIATORE UNICO	Euro 155,00	Euro 210,00

## TARIFE ARBITRO UNICO

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da Euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823,00 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291	Valore superiore ad Euro 103.291,00
ARBITRO UNICO	Euro 258,00	Euro 620,00	Euro 955,00	Euro 1.911,00	Euro 2.943,00	Euro 4.132,00

## TARIFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservative del rapporto) o Valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00
PER CIASCUN COMPONENTE DEL COLLEGIO ARBITRALE	Euro 155,00	Euro 310,00	Euro 491,00	Euro 955,00	Euro 1.472,00	Euro 2.066,00
PRESIDENTE COLLEGIO ARBITRALE	euro 207,00	Euro 362,00	Euro 568,00	Euro 1.162,00	Euro 1.627,00	Euro 2.479,00
TOTALE IND. COLLEGIO	Euro 516,00	Euro 981,00	Euro 1.549,00	Euro 3.073,00	Euro 4.571,00	Euro 6.611,00

## CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

- A) In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione e di mancata comparizione di una o entrambe le parti alla riunione l'indennità dovuta al conciliatore è pari a 2/3 di quella di prima fascia (controversie di valore fino a 2.582,00 Euro).
- B) In caso di irricevibilità, inammissibilità dell'istanza di avvio e di estinzione del procedimento arbitrale sono corrisposte le indennità di prima fascia (controversie di valore fino a 2582,00 Euro) ridotte a 2/3 a carico, in eguale misura, delle parti.

AOP  
C. GuellaSINAFS  
ULFALSINAFS  
106SINAFS  
EP

CONRIPS

- C) In caso di consensuale rinuncia al lodo o di conciliazione in corso di procedimento arbitrale gli arbitri hanno diritto a due terzi dell'indennità ordinaria prevista per gli arbitri, ripartita, salvo diverso accordo, in parti eguali fra le parti.
- D) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione individuati quali arbitri svolgono l'attività in orario di servizio e hanno diritto alla metà delle indennità sopra previste, fatto salvo ogni ulteriore trattamento indennitario previsto dai contratti collettivi.
- E) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione chiamati ad assistere, in funzioni di esperti, le pubbliche amministrazioni in sede di conciliazione e di arbitrato, svolgono la propria attività in orario di servizio e hanno diritto alle indennità previste in sede contrattuale.
- F) Gli importi delle indennità dovute ai conciliatori e agli arbitri sono liquidate e riscosse dalla Segreteria; gli importi sono arrotondati all'Euro per difetto; è ammesso reclamo da parte degli interessati al Comitato di coordinamento entro venti giorni dalla relativa comunicazione.

AOPI  
C. Gualdo

SINAFD  
[Signature]  
UILPPL  
R

SICUS  
[Signature]

CGILFPS  
[Signature]

SINAPI  
EP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

## Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

### Articolo 1 Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici – escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato – si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

### Articolo 2 Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

AUPI  
Gualco

SINAP  
VILFPL

lo

SCULLS  
108

SNA BI  
EP

CON FV

J

tr

per

A

**Articolo 3**  
**Regali e altre utilità**

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

**Articolo 4**  
**Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni**

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

**Articolo 5**  
**Trasparenza negli interessi finanziari**

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

**Articolo 6**  
**Obbligo di astensione**

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

**Articolo 7**  
**Attività collaterali**

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

*SINAPPO*  
*1001*  
*Guella*  
*VILFPL*  
*109*  
*SINAPPO*  
*EP*  
*COALFAS*  
*109*

## Articolo 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

## Articolo 9 Comportamento nella vita sociale

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

## Articolo 10 Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'emergenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

## Articolo 11 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

SIMATO  
G. Guella

UILFPL  
SICCO S

CGILTP3

SNAP-SOS  
EP

Handwritten signature

6. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

## Articolo 12 Contratti

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

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

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

## Articolo 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

ADP  
Cignello

ULFFL  
M

no

STO'S  
STO

111

SINATO  
STOPOZI  
SINATO

CELLERS  
M

STO

STO

STO

STO

Con il presente allegato, le parti confermano che il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 84 a 91 è ispirato al principio: della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza); della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza); della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Per consentire alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dare omogenea attuazione degli articoli citati, le parti - con riferimento agli organismi di verifica di cui all'art. 84, comma 2, a titolo meramente esemplificativo, ritengono che siano deputati alla valutazione:

A) dei dirigenti:

- in prima istanza, i titolari della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, i titolari del dipartimento o della struttura assimilata;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 84, comma 2.

B) dei dirigenti di struttura complessa:

- in prima istanza, nei presidi ospedalieri, i direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, il direttore del dipartimento ove costituito ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 84, comma 2.

C) dei direttori di dipartimento o struttura assimilata:

- in prima istanza, il direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione;

- in seconda istanza, il Collegio tecnico di cui all'art. 84, comma 2.

L'individuazione dei soggetti valutatori di I istanza negli enti diversi dalle aziende è affidata agli atti di organizzazione adottati ciascuno secondo i propri ordinamenti interni. In seconda istanza, il soggetto valutatore è costituito dal Collegio tecnico.

Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato magari anche negativamente ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente - direttore di dipartimento e di struttura complessa - componente del collegio tecnico.

Per dare attuazione all'art. 84, comma 3, sono deputati alla valutazione il nucleo di valutazione o il servizio di controllo interno ove attivato, che vi procedono secondo i rispettivi regolamenti, nel rispetto dei principi riportati all'inizio del presente allegato.

AUPI  
Gualle

VICRE  
Pa

*[Handwritten signature]*

Secus  
*[Handwritten signature]*

112

SINAFo  
*[Handwritten signature]*

SINAFI  
EP

COLL FDS  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



**Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro**

**TAVOLA I**

**A) Dirigenti a rapporto esclusivo (Biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)**

<p>DIRIGENTI STRUTTURA COMPLESSA</p> <p><b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b></p> <p>Stipendio tabellare (art. 97 del presente contratto)</p> <p>Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>Assegno personale (art. 81, comma 1 lett. b), C.C.P.L. 2 luglio 2002 se dirigente di II livello al 30.7.99)</p> <p>Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabella allegato 1 al C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p><b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b></p> <p>Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 82 C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>Retribuzione di risultato (art. 99 C.C.P.L. 2 luglio 2002) Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>Assegno per il nucleo familiare, ove spettante</p> <p>Indennità incarico di struttura complessa (art. 83 C.C.P.L. 2 luglio 2002 per gli incaricati dal 31.7.99)</p> <p>Specifico trattamento economico (art. 83 C.C.P.L. 2 luglio 2002) assegno personale per dirigenti di II livello con incarico quinquennale al 30.7.99, se in godimento</p> <p><b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b></p> <p>Indennità di esclusività (art. 86 C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>Vedi nota conclusiva di Tavola 4</p>	<p>DIRIGENTI</p> <p><b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b></p> <p>Stipendio tabellare (art. 97 del presente contratto)</p> <p>Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>*****</p> <p>Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile (tabella allegato 1 al C.C.P.L. 2 luglio 2002, integrate dagli artt. 84 e 85 dello stesso C.C.P.L.)</p> <p><b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b></p> <p>Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita (art. 82 C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>Retribuzione di risultato (art. 99 C.C.P.L. 2 luglio 2002) Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p> <p>Assegno per il nucleo familiare, ove spettante</p> <p>*****</p> <p>*****</p> <p><b>ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE</b></p> <p>Indennità di esclusività (art. 86 C.C.P.L. 2 luglio 2002)</p>
---	---

*[Handwritten signatures]*  
CGIL FPS

VILFFL

SINAFS  
SINAFS  
ADPI  
C. Quello

*[Handwritten signatures]*

**Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante ai dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro**

**TAVOLA 2**

**B) Dirigenti a rapporto non esclusivo (Biologi, chimici, farmacisti, fisici, psicologi)**

DIRIGENTI GIA' DI STRUTTURA COMPLESSA	DIRIGENTI
TRATTAMENTO FONDAMENTALE	TRATTAMENTO FONDAMENTALE
Stipendio tabellare (art. 97 del presente contratto)	Stipendio tabellare (art. 97 del presente contratto)
Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	Indennità integrativa speciale (art. 80, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	RIA, ove acquisita (art. 78, comma 1, del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
Assegno personale (art. 81, comma 1, C.C.P.L. 2 luglio 2002 se dirigente di II livello al 30.7.99)	*****
Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. a) e b) del C.C.P.L. 2 luglio 2002	Retribuzione di posizione minima, parte fissa e variabile ridotte rispettivamente ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. a) e b) del C.C.P.L. 2 luglio 2002
TRATTAMENTO ACCESSORIO	TRATTAMENTO ACCESSORIO
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita ai sensi dell'art. 82 del CCPL 2 luglio 2002, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. b) del C.C.P.L. 2 luglio 2002	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita ai sensi dell'art. 82 del CCPL 2 luglio 2002, ridotta del 50% ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. b) del C.C.P.L. 2 luglio 2002
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (artt. 78 e 97 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante

Al dirigente già di struttura complessa a rapporto di lavoro non esclusivo non competono:

- la retribuzione di risultato;
- lo specifico trattamento economico quale assegno personale per i dirigenti di II livello già ad incarico quinquennale al 30 luglio 1999 - ove in godimento;
- l'indennità incarico di struttura complessa per gli incaricati dal 31 luglio 1999.

Al dirigente a rapporto non esclusivo non compete la retribuzione di risultato.

Ad entrambe le categorie di dirigenti non compete l'elemento distinto della retribuzione rappresentato dalla indennità di esclusività.

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

Ceri

SINAFI  
SINAFI-SAS  
SINAFI-ES

UILFPL  
CGILFPL  
AOPF  
Cguille

115

Voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante al dirigenti al 31 dicembre 2001 in base al rapporto di lavoro

**TAVOLA 3**

**C) Dirigenti amministrativi, professionali, tecnici e delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica**

<b>DIRIGENTI GIA' STRUTTURA COMPLESSA</b>	<b>DIRIGENTI</b>
<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>	<b>TRATTAMENTO FONDAMENTALE</b>
Stipendio tabellare (art. 97 del presente contratto)	Stipendio tabellare (art. 97 del presente contratto)
Indennità Integrativa speciale (art. 80 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	Indennità integrativa speciale (art. 80 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
RIA, ove acquisita (art. 78 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	RIA, ove acquisita (art. 78 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile — (tabella allegato 1 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 rideterminata dall'art. 84 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	Retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile — (tabella allegato 1 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 rideterminata dall'art. 84 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. b) del del C.C.P.L. 2 luglio 2002	Retribuzione di posizione, parte variabile aziendale, ove attribuita ai sensi dell'art. 91, comma 1, lett. b) del C.C.P.L. 2 luglio 2002
Retribuzione di risultato (art. 99 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	Retribuzione di risultato (art. 99 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (art. 93 del presente contratto e art. 97 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)	Retribuzione per particolari condizioni di lavoro, ove spettante (art. 93 del presente contratto e art. 97 del C.C.P.L. 2 luglio 2002)
Assegno per il nucleo familiare, ove spettante	Assegno per il nucleo familiare, ove spettante
Indennità incarico di struttura complessa (art. 83 del C.C.P.L. 2 luglio 2002 per gli incaricati al 30.12.1999)	*****

Vedi nota conclusiva di Tavola 4.

CGIL FDS  
H

UILFPL  
H

SINAFS  
Gentile  
SNABFI-SDS  
EP

Seggio  
Ho

AUPI  
C. Gualtieri

CP  
Lai  
A

**Nota conclusiva valida per tutte le precedenti TAVOLE 1, 2 e 3**

- Gli assegni personali spettanti ai dirigenti di ex II livello, ai sensi dell'art. 81 del CCPL 2 luglio 2002 sono alternativi all'indennità di struttura complessa. Essi sono mantenuti anche nel caso di conferimento ai medesimi dirigenti di nuovo incarico della stessa tipologia dopo il 30 luglio 1999 presso la medesima o altra azienda o ente. Per tale ragione anche dopo la predetta data, gli stessi non percepiscono l'indennità di struttura complessa equivalente all'assegno personale. Ciò ad eccezione del caso in cui l'azienda o ente che ha conferito l'incarico non abbia adeguato sino al valore di L. 18.263.000 (pari a € 9.432,05) l'indennità di struttura complessa; in tal caso al dirigente di ex II livello che percepisce un assegno personale pari a € 6.837,89 va attribuita la differenza fino al raggiungimento del valore della predetta indennità, differenza che è assoggettata alla medesima disciplina dell'art. 83 del CCPL 2 luglio 2002.
- La tredicesima mensilità è calcolata sulle voci del predetto trattamento economico che espressamente lo prevedono.
- Dopo il 31 dicembre 2001 le voci del trattamento economico fondamentale ed accessorio, di cui alle tavole n. 1, 2 e 3, sono state aggiornate dai corrispondenti articoli 93 e seguenti del presente contratto.
- Per la retribuzione di posizione minima contrattuale cfr. gli artt. da 104 a 107 del presente contratto.
- La struttura della retribuzione rimane invariata fino al 31 dicembre 2001. Dal 1 gennaio 2003 nello stipendio viene conglobata l'IIS e dal 31 dicembre 2003 anche parte delle voci relative alla retribuzione di risultato indicate negli articoli di riferimento, nessuna delle quali (eccetto l'IIS) scompare dall'elenco delle voci indicate nelle predette Tavole 1, 2 e 3.

CGIL FBS  
H

UILFPC  
H

h

SINAFIO  
Jemf

SNABISDS  
EP

API  
Guelles

SDS  
H

g

dy

li

ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell'art. 48, comma 1

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

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

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

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

Applicando tali regole si ha:

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

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

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

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

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

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

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

2. Applicazione dell'art. 48, comma 8 - Trattamento economico.

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

Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 8 dell'art. 48.

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

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.97, 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.7.99 al 20.2.2000 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.2000.

Dal 21.1.2000 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art. 48)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

CGIL FFS  
UILFPL  
SNAPB  
EP  
AUP  
Giulio  
SINATO  
118  
du

- dal 10.9.96 al 10.11.96 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.97 al 15.11.97(10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.97; 90% della retribuzione fino al 15.11.97;
- dal 20.12.98 al 20.6.99(6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.2000 al 20.1.2001(1 mese) 100% della retribuzione.

CGIL FPS  


UILFPL  


SIGS  


SINAFI  
  
 SNABI  
 EP

AUPI  
 Gaella


**REGOLAMENTAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO, DELLE ANTICIPAZIONI  
SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

**Art. 1**

**Trattamento di fine rapporto**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato già in servizio al 31.12.2000 che aderisce a LABORFONDS cessa di essere applicato l'IPS e si applica il TFR secondo la disciplina prevista dal D.P.C.M. 20 dicembre 1999.

2. A decorrere dalle retribuzioni pagate dal 1° gennaio 2007, ai fini del calcolo dell'accantonamento annuo per il TFR dei dirigenti iscritti a Laborfonds è considerata la retribuzione corrisposta ai dirigenti medesimi, ad esclusione delle seguenti voci:

- indennità di missione e di trasferimento;
- rimborsi spese di missione e di trasferimento;
- compensi in natura per la quota non assoggettata a contribuzione;
- retribuzione sostitutiva di ferie e recuperi non goduti;
- assegno per il nucleo familiare.

**Art. 2**

**Anticipazione del TFR**

1. In attesa della possibilità per i lavoratori di poter beneficiare presso il fondo pensione dell'anticipazione sul TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, l'Azienda provvede direttamente alla concessione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge provinciale e sulla base dei finanziamenti previsti ed in relazione alla disciplina definita dalla contrattazione collettiva provinciale di settore.

2. Il dipendente rilascia all'Azienda una procura irrevocabile a garanzia del recupero dall'INPDAP dell'anticipazione del TFR nonché delle rivalutazioni dell'anticipazione stessa, calcolate secondo i parametri di cui al comma 4 dell'articolo 2120 del codice civile.

**Art. 3**

**Adesione ai fondi pensione**

1. Il personale dirigente, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).

2. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza nel fondo e di ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso.

3. L'adesione espressa dai dipendenti ha effetto, ai fini della contribuzione, dal 1° giorno del mese successivo all'opzione stessa.

**Art. 4**

**Contribuzione**

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

- a) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, con ritenuta a carico del lavoratore;
- b) 1% della retribuzione utile ai fini del TFR, come definita dall'art. 1, con versamento a carico dell'Azienda.

SINAFS  
*[Signature]*

CGILFB  
*[Signature]*

UILFR  
*[Signature]*

*[Signature]*

SINAFS  
*[Signature]*

SINAFS  
*[Signature]*

ACPI  
Cignella  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

2. Sono contabilizzate dall'INPDAP, senza oneri per i lavoratori, per essere versate al fondo pensione complementare cui risulta iscritto il lavoratore alla data di cessazione dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento pensionistico complementare ovvero con diritto al riscatto della posizione individuale:

- a) la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2000;
- b) la quota dell'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio (TFS), secondo le modalità previste dall'articolo 2, commi 4 e 5, del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 per tutto il personale;
- c) il 100% dell'accantonamento annuo per il TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001.

3. I versamenti al fondo pensione complementare cui possono aderire i lavoratori, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi. Il dipendente associato al fondo ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi a quelli previsti al comma 1, a scaglioni dell'1% della retribuzione utili ai fini TFR fino a raggiungere il limite massimo della deducibilità fiscale, fermo restando il contributo a carico dell'Azienda. Il dipendente può variare la propria contribuzione al fondo a partire dal 1° gennaio di ogni anno, dandone comunicazione scritta all'Azienda entro il 30 novembre dell'anno precedente.

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

#### Art. 5

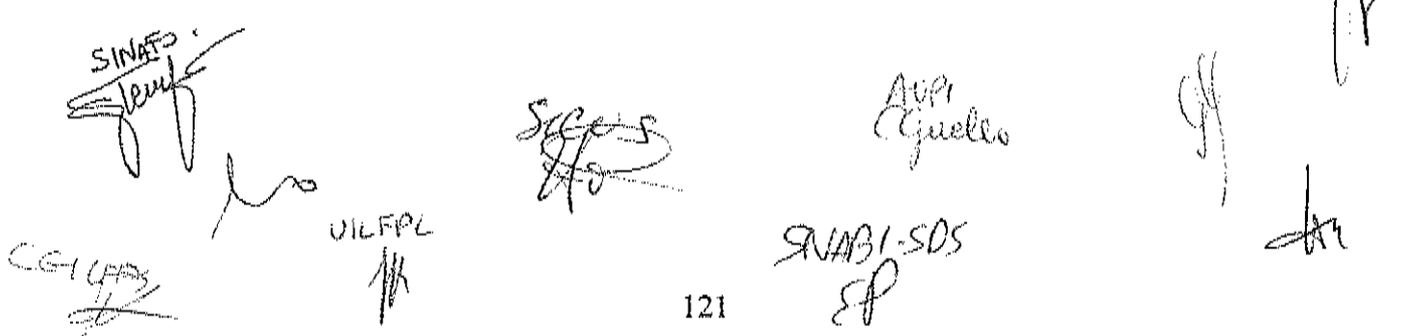
#### Norma di prima applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente allegato si applicano anche ai dipendenti che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione degli articoli da 106 a 109 del contratto collettivo provinciale di lavoro 2 luglio 2002 della dirigenza sanitaria non medica, professionale, tecnica ed amministrativa purché in possesso dei requisiti per l'iscrizione ai fondi pensione complementare previsti dal DPCM 20 dicembre 1999.

2. I dipendenti assunti dal 1° gennaio 2001 al 1° gennaio 2002 e che hanno aderito a LABORFONDS in applicazione degli articoli da 106 a 109 del contratto collettivo provinciale di lavoro 2 luglio 2002 della dirigenza sanitaria non medica, professionale, tecnica ed amministrativa, possono confermare la loro adesione e la conseguente contabilizzazione del cento per cento dell'accantonamento annuo per il TFR a favore del fondo pensione complementare, oppure optare, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto, per la sospensione di ogni contribuzione a favore del fondo pensione complementare. In quest'ultimo caso il trattamento di fine rapporto accantonato figurativamente e liquidato ai sensi del comma 6 dell'articolo 1 del D.P.C.M. 20 dicembre 1999 sarà quello relativo al solo periodo dalla data di adesione alla previdenza complementare alla data di entrata in vigore del presente contratto.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 2 si applicano anche ai dipendenti che hanno presentato domanda di concessione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto in applicazione dell'articolo 107 del contratto collettivo provinciale di lavoro 2 luglio 2002 della dirigenza sanitaria non medica, professionale, tecnica ed amministrativa.

SINAFS  
CGIUMAS  
VILFPL  
S...  
AUP  
Quello  
SNABI-SOS  
EP





## 1

**APPLICAZIONE DELL'ART. 104, COMMA 7, AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO**

**I ESEMPIO**

Questo esempio prevede l'ipotesi di una azienda in cui ai dirigenti sia tuttora corrisposta solo la retribuzione di posizione minima contrattuale né siano stati conferiti incarichi con retribuzione minima contrattuale superiore.

In tale caso ciascun dirigente percepisce l'importo dell'incremento contrattuale così come previsto dalle tavole dell'art. 104 senza alcuna elaborazione tranne il calcolo dell'incremento complessivo del fondo ai sensi del medesimo articolo, comma 11.

**II ESEMPIO**

L'applicazione delle clausole contrattuali in oggetto è pacifica quando i dirigenti cui siano stati conferiti i medesimi incarichi o incarichi diversi abbiano la stessa retribuzione di posizione minima contrattuale. In questi casi, come dimostrato dalla seguente tavola, gli incrementi si applicano in modo automatico e la differenza tra gli uni e gli altri dipende dalla retribuzione variabile aziendale eventualmente attribuita in base alla graduazione delle funzioni.

**Situazione al 1 gennaio 2003**

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Incremento	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico lett. c) art. 70 C.C.P.L. 2 luglio 2002	5.914,81	2.520,30	1.000,00	440,39	9.875,50
Dirigente con incarico lett. c) art. 70 C.C.P.L. 2 luglio 2002	5.914,81	2.520,30	2.000,00	440,39	10.875,50

**III ESEMPIO**

L'interpretazione delle clausole in oggetto appare meno agevole nei casi in cui le norme si debbono applicare a dirigenti che hanno attualmente il medesimo incarico ma la retribuzione di posizione complessiva loro attribuita abbia una composizione diversa in relazione allo sviluppo di carriera acquisito nel tempo.

L'esempio è pertanto formulato per i casi in cui il dirigente con incarico di struttura semplice o con incarico ex art. 81 lettera c) equiparato sia stato "promosso" ad incarico di struttura complessa. L'esempio fornisce modalità attraverso le quali applicare gli incrementi previsti dagli articoli in esame senza alterare il valore complessivo della retribuzione di posizione così come rideterminata dalle aziende ed enti a parità di funzioni tra dirigenti. Esso si articola in 2 ipotesi riportate sotto le lettere A) e B) corredate dalle rispettive tavole.

**A) Ipotesi di una azienda in cui non si sia proceduto alla graduazione delle funzioni e pertanto ai dirigenti interessati è tuttora attribuita la retribuzione di posizione minima contrattuale eccetto per i dirigenti ai quali, avendo avuto un incarico con retribuzione minima contrattuale superiore a quella percepita, è stata attribuita la differenza tra i due minimi con la variabile aziendale**

L'esempio serve per stabilire come si applicano in questo caso gli incrementi contrattuali e prende in considerazione due dirigenti a parità di incarico e graduazione di funzioni: uno già di struttura complessa al 5 dicembre 1996 ed un altro ex aiuto qualificato (dirigente con modulo) divenuto dirigente di struttura complessa nel settembre 2000. Processo di elaborazione dell'azienda:

CGIA FIK

UILFPL

AUP1  
C. quelloSINAFI  
123

SNABI

SICIS

SICIS

SICIS



IV passaggio a regime

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Totale	Parte conglobata	Posizione unica dal 31 dicembre 2003		Totale
	Parte fissa	Parte variabile				Contrattuale	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-	14.848,83	5.578,82	9.270,01	-	9.270,01
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	14.848,83	5.578,82	7.752,14	1.517,87	9.270,01

B) In questa ipotesi l'azienda ha proceduto alla graduazione delle funzioni e, quindi, i dirigenti hanno una retribuzione di posizione superiore alla minima contrattuale. Pertanto il dirigente di ex modulo funzionale che diventa dirigente di struttura complessa avrà una variabile aziendale "composta" come indicato nella tabella

Processo di elaborazione dell'azienda

I passaggio

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 31 dicembre 2003		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-	3.923,01	15.493,70
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70

Il passaggio al 1° incremento 2002, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002				Totale	1° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	7.366,22	4.204,47	-	3.923,01	15.493,70	1.248,37	8.614,59	4.204,47	-	3.923,01	16.742,07
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.418,52	3.634,30	1.517,87	3.923,01	15.493,70	1.248,37	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07

CGEL FIS  
 125 SINTATO  
 NUPI  
 (Guelle)

### III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003				Totale	II° incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione struttura complessa	8.614,59	4.204,47	-	3.923,01	16.742,07	2.029,77	10.644,36	4.204,47	-	3.923,01	18.771,84
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	7.666,89	3.634,30	1.517,87	3.923,01	16.742,07	2.029,77	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84

Con l'unificazione delle due voci della retribuzione di posizione minima contrattuale, la III tabella dell' esempio risulterà così modificata:

### IV passaggio a regime

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003				Totale	Parte conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale			Parte fissa	Parte variabile	
Dirigente con incarico di direzione struttura complessa	10.644,36	4.204,47	-	3.923,01	18.771,84	5.578,82	9.270,01	3.923,01	13.193,02
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	9.696,66	3.634,30	1.517,87	3.923,01	18.771,84	5.578,82	7.752,14	5.440,88	13.193,02

A conclusione dell'esempio si rileva che esso è applicabile anche negli altri casi in cui il dirigente (equiparato o con incarico ex art. 81 lettera c)) è "promosso" nel tempo ad incarico di struttura semplice e deve confrontarsi con altro dirigente già tale con il CCNL del 1996, sempre nel caso di parità di funzioni.

L'esempio sopra riportato per i dirigenti del ruolo sanitario è valido anche per i dirigenti degli altri ruoli di cui agli artt. 106 e 107.

### IV ESEMPIO:

Questo esempio è riferito all'art. 111, comma 4 e riguarda i dirigenti con meno di 5 anni che a seguito della valutazione positiva maturino il diritto all'equiparazione. Agli stessi viene attribuito direttamente in base alla tabella A), B) o C) dell'articolo, la retribuzione minima ivi prevista per il dirigente equiparato è di € 3.296,58 per i dirigenti del ruolo sanitario, € 2.467,10 per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale, € 2.709,30 per i dirigenti delle professioni sanitarie e del ruolo amministrativo.

SINATO  
 CGIL FPI  
 UIL FPI  
 SUGER  
 SNABI  
 AUP  
 C. Guella  
 126

Esempio su ruolo sanitario

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione minima contrattuale dopo il quinquennio, art. 102, comma 4, con solo equiparazione o incarico art. 70, lett. b) C.C.P.L. 2 luglio 2002
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-	3.296,58

Nel caso in cui ai dirigenti del ruolo sanitario del presente esempio venga conferito l'incarico di struttura semplice il cui valore è € 5.699,20, in base alla tabella A dell'art. 111, agli stessi sarà attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al precedente esempio, cui si aggiunge con la variabile aziendale la differenza tra le due retribuzioni di posizione minima. Naturalmente a queste voci si aggiungerà la variabile aziendale ove nella graduazione delle funzioni i predetti incarichi abbiano avuto un valore superiore al minimo contrattuale.

Esempio su ruolo sanitario

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 31 dicembre 2003	Retribuzione di posizione con conferma incarico struttura semplice (valore retribuzione di posizione minima contrattuale)	
		Retribuzione di posizione minima contrattuale	Variabile aziendale per raggiungimento minimo
Dirigente ruolo sanitario (biologo) con meno di 5 anni	-	3.296,58	2.402,62

In entrambi gli esempi la retribuzione di posizione è finanziata solo con il relativo fondo ma si sottolinea che la retribuzione di posizione minima del dirigente equiparato diventa nel futuro la retribuzione di posizione che accompagnerà il dirigente nella carriera e che dovrà essere garantita in caso di mobilità o vincita di concorso o incarico.

SINAP  
 UILFPL  
 CGIL FPG  
 SICS  
 ENABI  
 ANI  
 C. Guella

**APPLICAZIONE DELL'ART 105, COMMA 4, AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO**

L'articolo in oggetto riguarda i dirigenti che al 31 dicembre 1998 esercitavano la libera professione extra muraria ed hanno mantenuto tale opzione anche dopo il 14 marzo 2000 con conseguente perdita dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice ove conferito. La retribuzione di posizione minima contrattuale cui applicare gli incrementi è quella ad essi originariamente applicabile ed indicata nelle tavole dell'articolo 105. A tale retribuzione si aggiunge la variabile aziendale ridotta del 50%.

Si deve tenere in considerazione che l'obbligo dell'esclusività del rapporto di lavoro ha comportato per i dirigenti non esclusivi la perdita dell'incarico al quale è conseguita una rimodulazione della loro retribuzione di posizione complessiva da correlare agli incarichi che l'azienda o ente hanno deciso di conferire successivamente alla mancata opzione.

Ciò comporta che nell'applicazione del presente contratto, essendo commisurati gli incrementi sulla retribuzione minima contrattuale storica, ciascuno dei dirigenti a rapporto non esclusivo percepirà quelli commisurati alla propria retribuzione di posizione minima storica non sussistendo più l'obbligo di mantenere gli equilibri raggiunti con il conferimento dell'incarico superiore (vedi esempio punto 1) perché perduto per effetto della mancata opzione.

L'esempio è pertanto formulato per il caso di due dirigenti che abbiano avuto l'incarico di struttura complessa, rispettivamente dal gennaio 1996 e dal 30 dicembre 1998 ed il secondo sia stato in partenza un dirigente con incarico di struttura semplice e, quindi, con una retribuzione di posizione minima contrattuale inferiore. Per gli stessi viene sviluppato il medesimo esempio formulato nell'ipotesi B) del secondo esempio del punto 1, dal quale si evince che da una situazione di sostanziale parità precedentemente raggiunta e mantenuta sino al 31 dicembre 2001, si passa con gli incrementi del presente contratto ad una differenziazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (e di conseguenza di quella complessiva nella quale è compresa la variabile aziendale).

**I passaggio**

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 31 dicembre 2001		Parte variabile aziendale (differenze sui minimi)	Parte variabile aziendale	Totale
	Parte fissa	Parte variabile			
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	6.261,29	2.102,23	-	1.961,50	10.325,02
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,32

**Il passaggio al 1° incremento 2002**, tenuto conto che gli incrementi stessi, calcolati sulla retribuzione minima di parte fissa e variabile sono state convenzionalmente appoggiate sulla parte fissa.

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 1 gennaio 2002		Parte variabile aziendale		TOTALE	1° Incremento contrattuale	Retribuzione di posizione minima dopo il 1° incremento				Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Graduazioni funzioni			Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Parte variabile aziendale	
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	6.261,29	2.102,23	-	1.961,50	10.325,02	557,14	6.818,43	2.102,23	-	1.961,50	10.882,16
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	5.545,74	1.817,15	758,93	1.961,50	10.083,32	557,14	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,46

**III passaggio al 2° e ultimo incremento 2003**

POSIZIONE	Retribuzione di	Parte variabile	TOTALE	II°	Retribuzione di posizione minima dopo il	Totale
-----------	-----------------	-----------------	--------	-----	--	--------

	posizione minima contrattuale 1 gennaio 2003		aziendale		Incremento contrattuale	2° incremento					
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Graduazioni funzioni		Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Parte variabile aziendale		
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	6.818,43	2.102,23	-	1.961,50	10.882,16	792,65	7.611,08	2.102,23	-	1.961,50	11.674,81
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.102,88	1.817,15	758,93	1.961,50	10.640,46	792,65	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,11

#### IV passaggio a regime

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale 30 dicembre 2003		Parte variabile aziendale		TOTALE	Parte conglobata	Retribuzione di posizione minima dopo il 2° incremento		Totale
	Parte fissa	Parte variabile	Differenze sui minimi	Graduazione delle funzioni			Parte fissa	Parte variabile aziendale	
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.895,53	1.817,15	758,93	1.961,50	11.433,11	5.578,82	3.133,86	2.720,44	5.854,30

CGIL EPS

SINAFI  
Jouff

UILFPL  
M

me

SICIS  
S

SNABSI  
EX

AOP  
Cguella

gf

h  
h

**ESEMPI SULL'APPLICAZIONE DELL'ART. 112, COMMI 3 E 6, AI DIRIGENTI BIOLOGI, CHIMICI, FISICI, PSICOLOGI E FARMACISTI A RAPPORTO DI LAVORO NON ESCLUSIVO**

Nel presente punto si forniscono modalità applicative della norma in oggetto.

**IL CASO**

L'esempio fornisce modalità applicative del comma 3 dell'art. 112 nei confronti di un dirigente del ruolo sanitario a rapporto non esclusivo nella posizione di equiparato al quale l'azienda o ente, per effetto di valutazione positiva intenda attribuirgli un incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale DPR 384 del 1990) a decorrere dall'1.1.2005.

In primo luogo si evidenzia che l'azienda deve definire la graduazione delle funzioni in modo obiettivo a prescindere dal rapporto di lavoro dei dirigenti e pertanto il valore complessivo di ciascun incarico è determinato come se tutti i dirigenti fossero a rapporto esclusivo. Ove l'incarico, così valutato, sia conferito al dirigente a rapporto non esclusivo preso a riferimento nel presente esempio, la metodologia per determinarne la retribuzione di posizione è la seguente:

a) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi A) potrebbe corrispondere al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. In tale caso si prende come riferimento l'articolo 111, comma 1, tavola A) dove, per l'incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990 è prevista una retribuzione di posizione minima pari ad € 5.699,20. L'azienda o ente per attribuire la nuova retribuzione di posizione al dirigente a rapporto non esclusivo deve applicare, senza altra rideterminazione la tavola dell'art. 45, comma 1 attribuendo al dirigente il corrispondente valore previsto per l'incarico di cui sopra. La nuova retribuzione di posizione sarà corrisposta in parte come variabile aziendale a carico del relativo fondo in base al seguente esempio:

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.699,20 per dirigente con rapporto di lavoro esclusivo (valore oggettivo dell'incarico)**

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 103, comma 3)	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43	2.643,97

b) Il valore complessivo dell'incarico da conferire, sulla base degli esempi del punto 2 ipotesi B) è superiore al valore della retribuzione minima contrattuale del dirigente a rapporto esclusivo. Anche in tale caso si prende come riferimento la retribuzione di posizione minima contrattuale del dirigente del ruolo sanitario dell'articolo 111 comma 1 tavola A) con incarico di ex modulo funzionale DPR 384 del 1990, pari ad € 5.699,20, alla quale sia stata aggiunta una variabile aziendale di € 2.000,00. La nuova retribuzione sarà costituita dalla retribuzione di posizione minima di cui alla lettera a) della tavola precedente cui si aggiunge la variabile aziendale nella misura del 50% così calcolata:

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)**

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Dirigente equiparato a rapporto non esclusivo (art. 103, comma 3)	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43+1.000,00	3.643,97

Gli esempi di cui sopra appaiono più chiari se si confrontano le situazioni di due dirigenti del ruolo sanitario: uno a

rapporto esclusivo e l'altro a rapporto non esclusivo entrambi "promossi" dall'1.1.2005 ad un incarico di alta specializzazione.

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)**

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 103)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-	3.406,27	2.292,93	5.699,20
Già dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43	2.643,97

**Conferimento incarico di alta professionalità (ex modulo funzionale)  
valore incarico € 5.699,20 + 2.000,00 = 7.699,20 (valore oggettivo dell'incarico)**

POSIZIONE	Retribuzione di posizione minima contrattuale unificata 31 dicembre 2003 (ex art. 103)	Parte variabile aziendale	Nuova retribuzione di posizione all'1.1.2005		TOTALE
			Retribuzione minima contrattuale	Parte variabile aziendale	
Già dirigente equiparato a rapporto esclusivo	3.406,27	-	3.406,27	2.292,93+2.000,00	6.699,20
Già dirigente equiparato a rapporto non esclusivo	1.324,54	-	1.324,54	1.319,43+1.000,00	3.643,97

**IL CASO**

Con il presente esempio si prende in considerazione il caso del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005 ove sia mantenuto l'incarico purchè in presenza di una identica graduazione delle funzioni (ipotesi corrispondente all'art. 112, comma 6).

L'esempio prende sempre in considerazione un dirigente di struttura complessa tale al 5 dicembre 1996 ed un altro dirigente (ex aiuto qualificato) divenuto di struttura complessa nel settembre 2000. L'esempio sviluppa l'ipotesi B) del secondo esempio del punto 2.

POSIZIONE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazioni funzioni	TOTALE	Passaggio al rapporto non esclusivo al 1 gennaio 2005		Graduazione funzioni 50%	Totale
	Minima contrattuale dopo conglobamento	Differenze sui minimi			Minima contrattuale	Differenze sui minimi		
Dirigente di struttura complessa	8.023,47	-	3.923,01	11.946,48	4.134,40	-	1.961,50	6.095,90
Ex X qualificato incaricato di struttura complessa	6.505,60	1.517,87	3.923,01	11.946,48	2.643,97	1.490,43	1.961,50	6.095,90

SINAFO  
 CGIL FPS  
 UILFPL  
 SNAPSI  
 AUP (guello)  
 131

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

Le parti si danno reciprocamente atto che nulla deve essere disciplinato in sede di CCPL in ordine alla posizione di attuale inquadramento degli avvocati dipendenti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari in quanto l'inquadramento degli avvocati del comparto sanità del ruolo professionale, è competenza dell'APSS.

Le parti auspicano, comunque, una valorizzazione professionale degli avvocati sia sotto il profilo giuridico che sotto il profilo economico in armonia con le previsioni contrattuali degli altri comparti di livello provinciale.

Trento, 10 agosto 2006

La delegazione A.P.Ra.N.

La delegazione OO.SS.

*Eurocell*  
*Orfuelle*

SINDACO *Giuseppe*

AUPI

CGIL - FP Sanità