



AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA  
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 1427 di data 21 giugno 2002, ai sensi della quale l'A.P.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del contratto collettivo provinciale di lavoro della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario provinciale - 1998/2001, il giorno 2 luglio 2002, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

sig. Ferruccio Demadonna - presidente

dott. Franco Zeni - componente

dott. Silvio Fedrigotti - componente

dott. Flavio Debertol - componente aggiunto

e la delegazione sindacale, composta da:

C.I.S.L. – F.P.S. (firmato)

F.P. – C.G.I.L. Sanità (firmato)

SINAFO (firmato)

S.N.A.B.I. (firmato)

AUPI (firmato)

C.I.D.A S.I.Dir.S.S. (firmato)

CONFEDIR – SICUS (firmato)

U.I.L. Sanità/Dirigenza (firmato)

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del Servizio sanitario provinciale - 1998/2001.

## CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO

### DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE 1998/2001

#### Premessa

1. D'intesa con le organizzazioni sindacali e in base al disposto di cui all'art. 54 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, la Provincia autonoma di Trento, intende perseguire l'obiettivo della omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dell'area della dirigenza al fine di favorire un complessivo miglioramento dei servizi offerti dal comparto pubblico anche attraverso una maggiore flessibilità nella gestione del personale, fatte salve le specificità del lavoro 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 a sostituzione di quello nazionale" a cui farà seguito il contratto decentrato a livello di Azienda provinciale per i servizi sanitari. Per aspetti puramente organizzativi sarà inoltre possibile, previo accordo tra le parti, un livello di contrattazione a livello di struttura.

4. Il presente contratto, fatte salve le leggi e le direttive provinciali, non può risultare complessivamente peggiorativo 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 delle parti, anche al di fuori delle scadenze contrattuali per una verifica di merito, qualora intervengano sostanziali novità a livello nazionale.

## PARTE I

### TITOLO I

#### Disposizioni generali

#### Capo I

#### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo si applica a tutti i dirigenti del ruolo sanitario (esclusi medici, odontoiatri e veterinari), professionale, tecnico ed amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendenti dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari di cui all'art. 4 dell'Accordo quadro provinciale sui comparti di contrattazione collettiva sottoscritto il 4 ottobre 1999.

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

3. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "Dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i Dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario,

professionale, tecnico ed amministrativo. Quelli del ruolo sanitario sono indicati come “dirigenti sanitari”.

4. Nel presente contratto per “direttore” si intende il dirigente di II livello preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall’ordinamento aziendale. Con i termini di unità operativa o servizio si indicano genericamente articolazioni organizzative delle strutture fondamentali dell’Azienda provinciale per i servizi sanitari. Con il termine “Azienda” si intende Azienda provinciale per i servizi sanitari.

5. Nel testo del presente contratto con il termine di “articolazioni aziendali” si fa riferimento a quelle direttamente individuate nella legge provinciale 1 aprile 1993 n. 10 e dal regolamento di organizzazione e di funzionamento dell’Azienda. Per la definizione di struttura semplice o complessa si fa rinvio all’art. 70. 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 assetti 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.

6. Nel testo del presente contratto, i riferimenti ai decreti legislativi 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni e dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 sono riportati rispettivamente come “d.lgs. n. 502 del 1992” e “d.lgs. n. 165 del 2001”. Il testo unificato del d.lgs. 165/2001 è stato pubblicato nella G.U. n. 106/L del 9 maggio 2001. Pertanto, la dizione “d.lgs. n. 165 del 2001” è riferita al nuovo testo, comprensivo di tutte le modificazioni. Con “atto aziendale” attualmente si intende il regolamento di organizzazione e funzionamento dall’APSS di cui all’art. 23, comma 4 della legge provinciale n. 10/93 (cd. regolamento interno). Nelle more della definizione dell’atto aziendale si fa riferimento al regolamento interno e ai provvedimenti adottati dall’Azienda rispettivamente per gli incarichi dirigenziali di struttura complessa e di struttura semplice. Resta ferma l’applicazione della normativa provinciale che recepisce i principi del d.lgs. n. 502 del 1992 e del “d.lgs. n. 165 del 2001”.

7. Per quanto riguarda i comparti di contrattazione collettiva il Servizio Sanitario Provinciale trova collocazione in quanto previsto dal D.P.G.P. n. 15-14/Leg. di data 27 ottobre 1999 la definizione dei comparti di contrattazione.

8. L’eventuale riferimento ai dirigenti di II livello va inteso come “Direttore” mentre quello di dirigente di I livello va inteso con riferimento agli incarichi di cui all’art. 70 lett. b) “responsabile”, c) “dirigente”, e d) “dirigente” ai sensi del d.lgs. n. 254 del 28 luglio 2000.

## Art. 2

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica. Contestualmente, e in via eccezionale per il ritardo con cui si perviene alla stipulazione del presente contratto, con la sottoscrizione del presente accordo sono approvati anche i contenuti di natura economica relativi al secondo biennio contrattuale 1 gennaio 2000 – 31 dicembre 2001. Per la determinazione della parte economica da corrispondere nel secondo biennio si è preso a riferimento nel negoziato anche la comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio secondo quanto previsto dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione, che avviene al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 60 della legge provinciale 7 del 1997 è comunicata da parte dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (indicata con A.P.R.A.N. o Agenzia) all'Azienda che dà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico nei successivi 30 giorni dalla data di comunicazione.
3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993.

## Titolo II

### RELAZIONI SINDACALI

#### CAPO I

#### METODOLOGIE DI RELAZIONI

##### Art. 3

###### Obiettivi e strumenti

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

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

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

##### Art. 4

###### Livelli di contrattazione

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

- a) l'accordo collettivo provinciale;
- b) il contratto decentrato a livello di Azienda.

2. L'accordo collettivo provinciale tra Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale e le OO.SS. ha luogo, fra l'altro, sulle seguenti materie:

a) sistemi di incentivazione della produttività collettiva e individuale, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative, con particolare riguardo a:

- definizione di criteri volti a indirizzare gli elementi di valutazione delle incentivazioni tra un massimo e un minimo;
- definizione delle risorse da destinare all'attuazione di progetti nell'ambito delle risorse complessive destinate alla produttività;
- criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;
- verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 5 del presente contratto;

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

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

d) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;

e) linee di indirizzo e criteri per le garanzie ed il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro, nonché l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

f) criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;

g) criteri generali e modalità di applicazione della normativa sull'orario ad impegno ridotto;

h) modalità di costituzione di organismi partecipativi.

i) criteri di ripartizione delle risorse derivanti da economie di gestione o trasformazione di istituti o spese accessorie o da finanziamenti aggiuntivi;

l) criteri generali sul rapporto di lavoro, sulla durata del rapporto di lavoro e sulla sua distribuzione;

- m) criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per l'affidamento degli incarichi;
- n) indicazione delle procedure e dei principi ai quali deve informarsi la valutazione dell'attività professionale dei dirigenti;
- o) o criteri generali di ripartizione delle risorse economiche tra i vari fondi e all'interno dei fondi stessi;
- p) criteri generali di attuazione di direttive, su materie non sopra specificate, emanate dalla Giunta provinciale;
- q) criteri generali circa le modalità di conduzione del processo di budget.

Le parti si impegnano a procedere, dopo la firma del contratto, alla costituzione della commissione paritetica fra le parti contraenti, al fine di verificare una più compiuta definizione dei criteri e delle linee di indirizzo stabiliti al comma 2. E' fatta salva la contrattazione aziendale per il 2002 secondo le consuetudini contrattuali precedenti.

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

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

B) criteri generali per:

1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell'art. 98 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dall'Azienda, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati ed avviene, quindi, a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall'art. 99 del presente accordo;

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

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

4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 70, comma 1, lettere b), c) e d) della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;

5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 96, 97 e 98 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria provinciale;

C) linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e aggiornamento dei dirigenti e verifica dei medesimi, anche in relazione all'applicazione dell'art. 16 bis e segg. del d.lgs. 502/1992;

D) pari opportunità, con le procedure indicate dall'art. 7 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

E) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. n. 626 del 1994 e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;

F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti.

G) criteri generali della libera professione nei limiti del punto 4) della direttiva della Giunta provinciale n. 3335 del 15.12.2000 ed eventuali modifiche.

4. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati nell'art. 10, sulle materie dalla lettera C alla lettera F, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

5. Il contratto decentrato utilizza le risorse dei fondi di cui agli articoli 96, 97 e 98 e non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto collettivo provinciale; esso si svolge esclusivamente sulle materie stabilite dal comma 3 del presente articolo. Le clausole difformi sono inefficaci e non possono essere applicate.

## Art. 5

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

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

2. L'Azienda provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 4, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme.

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

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

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

## art. 6

### Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

#### A) INFORMAZIONE:

- L'Azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - è tenuta a informare periodicamente e tempestivamente, anche attraverso un sistema di informazione in rete, i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 4, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.
- Nelle materie per le quali il presente CCPL prevede la contrattazione decentrata o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto decentrato individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

#### B) CONCERTAZIONE

- I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, entro 15 giorni dal ricevimento della stessa, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:
  - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
  - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
  - gli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico;
  - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
  - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
  - altre materie espressamente demandate dal presente contratto provinciale.
- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro 15 giorni dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

#### C) Consultazione

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

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

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni dell'Azienda e senza oneri aggiuntivi per la stessa, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Azienda ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. È costituita una Conferenza provinciale con rappresentanti dell'A.P.R.A.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

## Art. 7

### Comitato per le pari opportunità

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

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 2 punto D);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

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

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie 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 dell'Azienda, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie discipline nonché sulla partecipazione ai processi formativi.

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

## CAPO II

### I SOGGETTI SINDACALI E TITOLARITÀ DELLE PREROGATIVE

#### Art. 8

##### Soggetti sindacali

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

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

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

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

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

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

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

## Composizione delle delegazioni

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

- dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE.

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

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

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

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

- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato;

- dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati appositamente individuati dall'Azienda.

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

- da non più di tre componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 1

ovvero

- da non più di tre componenti di ciascuna organizzazione o federazione sindacale di categoria firmataria del presente CCPL.

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

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

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

### CAPO III

#### TUTELE SINDACALI DEL RAPPOTO

##### Art. 10

##### Clausole di raffreddamento

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

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, nel quale le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle previste relazioni sindacali.

## Art. 11

### Interpretazione autentica dei contratti collettivi

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

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

## Art. 12

### Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

## Art. 13

### Collegio arbitrale

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

## CAPO IV

### DIRITTI SINDACALI

#### Art. 14

##### Diritti di associazione e di attività sindacali

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

#### Art. 15

##### Diritto di assemblea

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

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

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

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

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

## Art. 16

### Diritto di affissione

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

## Art. 17

### Locali

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

## Art. 18

### Rappresentanze sindacali titolari di contrattazione nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

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

## Art. 19

### Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

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

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

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

## Art. 20

### Contributi sindacali

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

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

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

4. Le trattenute devono essere operate dall'Azienda sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Azienda stessa.

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

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

## Art. 21

### Astensione dal lavoro

1. Per l'eventuale astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua la trattenuta sullo stipendio con l'applicazione della paga oraria e giornaliera di cui ai commi 2 e 3, nella misura corrispondente alla effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.

2. La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 di tutte le competenze fisse e continuative percepite mensilmente.

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

Art. 22

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

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

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

## TITOLO III

### RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPO I

#### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Art. 23

### Il contratto individuale di lavoro

1. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha come presupposto l'espletamento delle procedure concorsuali e selettive previste dai DD. PP.RR. 483 e 484 del 1997.

2. L'assunzione dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato ha come presupposto l'espletamento delle procedure selettive richiamate dall'art.25 del presente accordo nonché quelle individuate dall'art. 15 septies del d.lgs. n. 502/1992.

3. L'assunzione, con la quale si costituisce il rapporto di lavoro dei dirigenti, avviene mediante la stipulazione del contratto individuale.

4. Il contratto individuale che è regolato da disposizioni di legge, normative comunitarie e dal presente contratto richiede la forma scritta. In esso sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato);
- b) data di inizio del rapporto di lavoro e data finale nei contratti a tempo determinato;
- c) area e disciplina di appartenenza;
- d) incarico conferito e relativa tipologia tra quelle indicate nell'art. 70, obiettivi generali da conseguire, durata dell'incarico stesso che è sempre a termine, modalità di effettuazione delle verifiche, valutazioni e soggetti deputati alle stesse;
- e) il trattamento economico complessivo corrispondente al rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
  - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 78, lett. A);
  - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 78, lett. B), ove spettanti;
- f) indennità di esclusività del rapporto nella misura spettante;
- g) periodo di prova ove previsto;
- h) sede di destinazione.

5. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento delle procedure concorsuali o selettive dei commi 1 e 2, che ne costituiscono il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

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

7. Nei contratti individuali di lavoro stipulati per i dirigenti del ruolo sanitario dopo il 31.12.1998 deve essere, altresì, inserita la clausola di esclusività del rapporto di lavoro la cui mancata sottoscrizione impedisce di dar luogo alla stipulazione del contratto. A tal fine, l'interessato, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, fatto salvo quanto previsto in tema di aspettativa dall'art.39, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, dalla legge 662/1996 e dall'art. 72 L. n. 448/1998. Nell'ipotesi in cui l'Azienda, nel periodo 1 gennaio 30 luglio 1999 abbia stipulato il contratto individuale senza l'inserimento della predetta clausola, agli effetti dell'opzione si applica l'art. 26.

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

9. 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 direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis del d.lgs. n. 502/1992.

10. Per i dirigenti neo assunti il contratto individuale, decorso il periodo di prova, è integrato con le modalità del comma 11, per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 71.

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

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

Art. 24

Periodo di prova

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 42, comma 1.

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

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

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

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

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

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

10. Non sono soggetti al periodo di prova i dirigenti ai quali sia conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 15 e segg. del d.lgs. n. 502/1992. In tali casi può trovare applicazione, a richiesta, quanto previsto dall'art. 39, comma 6.

## CAPO II

### Particolari tipi di contratto

#### Art. 25

#### Assunzioni a tempo determinato

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

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

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

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

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

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

- le ferie sono proporzionali al servizio prestato;

- in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 40, 41 e 42, in quanto compatibili, si applica l'art.5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella L. 638/1983; i periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 41, comma 6, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro; il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art.41;

- possono essere previste assenze non retribuite fino ad un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 40, comma 2;

- l'Azienda nel contratto individuale definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto a tempo determinato ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato di cui all'art. 98 è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

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

a) l'apposizione del termine non risulti da atto scritto;

b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nel comma 1.

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

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

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

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

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

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

### CAPO III

#### STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 26

##### Caratteristiche del rapporto di lavoro

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

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

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

mancata comunicazione esplicita entro il predetto termine vale come assenso per il rapporto esclusivo.

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

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

6. Il rapporto di lavoro dei dirigenti del comma 3 che abbiano mantenuto l'opzione per l'esercizio della libera professione extramuraria comporta totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. L'Azienda - secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negozia con le équipes interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare nonché le sedi operative in cui le stesse devono essere effettuate.

## Art. 27

### Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i dirigenti titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 70 comma 1, lett. b), c) e d) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando, con le procedure individuate dall'art. 6, comma 1, lett. B), in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'équipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure dell'art. 99, comma 6, nell'assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli

obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2 è negoziato con le procedure e per gli effetti dell'art. 99, comma 6, citato.

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

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

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, rilevato attraverso sistemi obiettivi di controllo, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc.. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 40, comma 1, primo alinea, al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

5. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale con le procedure di cui al comma 1, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi dell'art. 29. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza dei predetti dirigenti è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda individua i servizi ove la presenza del dirigente deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

6. 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.

7. 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 articoli 29 e 30.

8. 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. Quanto alla durata della prestazione, rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali operanti nei turni a copertura delle 24 ore.

9. Salvo che non ricorra l'applicazione dell'art. 47 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.

10. Ai dirigenti sanitari, il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di Lire 4.500/Euro 2,32 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

11. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di Lire 30.000/Euro 15,49 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a Lire 15.000/Euro 7,75 lordi 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. Le indennità non sono corrisposte in caso di richiesta di applicazione del riposo compensativo.

12. I commi 10 e 11 non si applicano 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 28

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

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

## Art. 29

### Servizio di guardia

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, le emergenze dei servizi assistenziali, sono assicurate, secondo le procedure di cui all'art. 6, mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia divisionale, interdivisionale e dei servizi speciali di diagnosi e cura.

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

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

## Art. 30

### Pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel tempo stabilito con le procedure di cui all'art. 6 nell'ambito del piano annuale adottato dall'Azienda per affrontare le situazioni di emergenza, in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure dell'art. 6, in sede aziendale possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze di cui al comma 1, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai soli periodi notturni e festivi; può essere sostitutivo ed integrativo della guardia divisionale o interdivisionale ed è organizzato utilizzando dirigenti appartenenti alla medesima disciplina. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva con posti letto si deve prevedere esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti (ex I e II livello). Il servizio sostitutivo, ai sensi dell'art. 29, comma 3, coinvolge, di norma, a turno, solo i responsabili e i dirigenti (ex I livello). L'eventuale pronta disponibilità sostitutiva dei servizi di guardia da parte dei direttori sarà oggetto di contrattazione decentrata.

4. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola non potranno essere previste per ciascun dirigente più di dieci pronte disponibilità nel mese. Qualora detto limite venga superato, in sede di contrattazione decentrata vengono definite modalità per idonea remunerazione mediante il fondo di retribuzione di risultato.

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

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

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

#### CAPO IV

## RAPPORTO DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

### Art. 31

#### Accesso al regime ad impegno ridotto

1. Nei casi in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo ed i dirigenti sanitari a tempo indeterminato ed anche a tempo determinato, purché con contratto di durata non inferiore a tre anni, e in ogni caso con rapporto di lavoro esclusivo può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto. Quanto sopra si applica, fatto salvo quanto previsto dall'art. 32, comma 6, per la parte prima, a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, anche assunti a tempo determinato con contratto di durata almeno triennale, e – per la parte seconda – solo ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo in servizio a tempo indeterminato.

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

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

4. L'Azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 4% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'Azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra le varie discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 9 comma 4, del presente contratto.

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

- ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti ;

- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.

6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente articolo le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei trenta giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 32

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 27, comma 2. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.

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

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);

b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 33, in base alle tipologie

del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'Azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'Azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 31, comma 3.

4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato - su richiesta motivata del dirigente o dell'Azienda - al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, con le procedure di cui all'art. 31, comma 3, che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'Azienda.

5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'Azienda - su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica secondo i criteri dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 61/2000.

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

## Art. 33

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

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione. Le ore di cui all'art. 27, comma 4, destinate ad attività non assistenziali sono garantite in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro. L'orario può essere effettuato in maniera flessibile, uniformandosi alle esigenze della struttura di appartenenza, in accordo con il direttore.

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

particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 97.

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

5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'Azienda - previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4.

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

7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - Azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 84, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota pari a LIRE 7.940.000/E. 4.100,67, corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR n. 384/1990, quale risultante dall'ultima decorrenza della tabella allegata n. 1.

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

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

10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCPL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal T.U. n. 151/2000, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.

12. Ai dirigenti ad impegno ridotto può essere richiesto, previo consenso del dirigente, il servizio di pronta disponibilità. L'attività libero-professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.

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

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

15. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero-professionale extramuraria.

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

## Art. 34

### Norma transitoria per i dirigenti ad impegno ridotto

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

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

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

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

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

## CAPO V

## ASPETTI PARTICOLARI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 35

#### Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 36 giorni lavorativi, comprensivi delle due più quattro giornate previste dall'art. 1, comma 1, della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
2. Il periodo di ferie per coloro che accedono alla qualifica di dirigente dopo la stipulazione del presente contratto - fatti salvi coloro che risultino essere già dipendenti del comparto - è di 34 giorni lavorativi comprensivi delle due più quattro giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti, rispettivamente, a 32 e 30, comprensivi delle due più quattro giornate previste dall'art. 1, comma 1, della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
4. E' considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Qualora la festività del Santo Patrono cada sempre in giornata festiva, l'Azienda fissa permanentemente, in accordo con le R.S.U. e le OO.SS., una giornata alternativa, a compensazione della festività non goduta.
5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.
6. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 40 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 12. Esse sono fruita, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'Azienda; in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito, di norma, il godimento di almeno due settimane consecutive di calendario di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

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

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

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

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

12. Fermo restando il disposto del comma 7, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruita per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dirigente, l'Azienda di appartenenza procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Analogamente si procede nel caso che l'Azienda o ente receda dal rapporto ai sensi dell'art. 60.

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

14. Al personale 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 continuativamente a rischio da radiazioni ionizzanti, le ferie spettanti sono incrementate di ulteriori 15 giorni annui, da usufruirsi in unica soluzione. La Commissione, sentito il servizio di fisica sanitaria, stabilisce i casi in cui le ferie aggiuntive vengono ridotte.

Art. 36

Riposo settimanale

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'Azienda e all'orario di lavoro di cui agli artt.27 e 28, il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno. In tale numero sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie. Ai dirigenti spettano inoltre i riposi coincidenti con le giornate festive nazionali o religiose infrasettimanali previste dalla normativa nazionale.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, avuto riguardo alle esigenze di servizio, e comunque entro i successivi 15 giorni.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

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

6. L'attività prestata nel giorno festivo infrasettimanale dà titolo ad equivalente riposo compensativo.

Art. 37

Mensa

1. Il servizio di mensa è istituito dall'Azienda per agevolare la realizzazione di particolari forme di organizzazione del lavoro e maggiori disponibilità in ordine al servizio richiesto al personale.
  
2. Ha diritto ad accedere al servizio di mensa il dirigente che presti 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. La consumazione del pasto dovrà avvenire al di fuori dell'orario di servizio. 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. I dirigenti che usufruiscano del servizio sono tenuti a pagare per ogni pasto l'importo attualmente fissato. Con contrattazione decentrata si provvederà alla rideterminazione del corrispettivo, tenendo conto del costo dei generi alimentari e del personale.
  
4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano a tutto il personale, ivi incluso quello tenuto per disposizioni di servizio, a consumare il pasto usufruendo dei servizi di mensa apprestati dall'Azienda.
  
5. Le modalità per usufruire del servizio e le regole relative all'utilizzo dei buoni pasto sono stabilite in sede di contrattazione decentrata.

## CAPO VI

### INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

#### Art. 38

##### Sostituzioni

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

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

a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione;

b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.

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

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

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti indicati nei commi precedenti, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico presso la stessa o presso altra Azienda di direttore generale ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali presso altra Azienda - ove previsto dalle leggi provinciali – o per le funzioni di direzione di cui all'art. 23 della L.P. n. 10/93, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del d.lgs. n. 165/2001 e della legge 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 si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 74.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile di Lire 1.036.000/E. 535,05 e per la sostituzione di cui al comma 3 di Lire 518.000/E. 267,52. Alla corresponsione delle indennità si provvede o con le risorse o del fondo dell'art. 96 o di quello dell'art. 98 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati.

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

9. In prima applicazione la disciplina del presente articolo decorre dal sessantesimo giorno dall'entrata in vigore del presente CCPL. Ai fini economici, a partire dalla data di applicazione dell'accordo preliminare del 18.9.2000 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.

## Aspettativa

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi periodi di aspettativa per comprovate esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio.
2. Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia, così come specificate nell'Allegato 3.
3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 41 e 42 del presente accordo.
4. L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente prefissato.
5. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 4.
6. L'aspettativa è concessa per un periodo massimo di sei mesi, a richiesta, anche al dirigente assunto presso la stessa o altra Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del d.lgs. 502/1992.
7. In deroga a quanto previsto dai comma 1 e 6, al dirigente già a tempo indeterminato, assunto presso la stessa o altra Azienda ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine anche nell'ipotesi di cui all'art. 38, commi 4 e 5.
8. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

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

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

## Art. 40

### Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi:

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

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

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

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

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

6. Il dirigente che debba assentarsi per partecipare quale teste ad udienze penali o per cause civili, ha diritto di assentarsi per il tempo necessario ad effettuare la prestazione richiesta. Tale assenza retribuita non è concessa nell'ipotesi in cui il dirigente sia chiamato per motivi da ricondurre ad interesse privato.

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

8. L'Azienda favorisce la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con DPR 8 febbraio 2001, n. 194 per le attività di protezione civile o per altre attività previste da specifiche norme provinciali.

#### Art. 41

##### Assenze per malattia

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

2. Al dirigente che 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 7, lett. a). Per agevolare il

soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'Azienda favorisce un'ideale articolazione dell'orario di lavoro, ove prevista, nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente ed il beneficio riconosciuto decorre dalla data della domanda di accertamento, ove l'esito sia favorevole.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno

effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dirigente all'Azienda fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

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

13. 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 o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap ovvero lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che debbano o si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione o di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico dal comma 7; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti ;
- b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo ridotto, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

14. Il dirigente i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 13 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 39, comma 1, nei limiti massimi ivi previsti.

15. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dirigenti di cui al comma 13 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.

Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

16. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti per i soggetti ivi indicati dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

#### Art. 42

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

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 41, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 41, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 41. Nel caso in cui l'Azienda decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

#### Art. 43

##### Infermità dipendente da causa di servizio

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'articolo 44, comma 3, del presente contratto il dirigente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Azienda, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.

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

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

4. L'Azienda procede d'ufficio quando risulti che un proprio dirigente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause 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.

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.

Art. 44

Spese di cura

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

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

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

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

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

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

Art. 45

Equo indennizzo

1. L'equo indennizzo è concesso al dirigente che, per infermità contratta per causa di servizio, abbia subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al 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'articolo 40, comma 6, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al 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.

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

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

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

Art. 46

Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli articoli 41 e 42, l'Azienda ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dirigente.

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

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

4. Nell'ipotesi in cui il dirigente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto dall'art. 41, comma 3.

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

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

Art. 47

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

1. Nei confronti del responsabile e del dirigente (ex I livello) riconosciuto inidoneo per ragioni di salute in via permanente allo svolgimento delle funzioni attribuitegli, l'Azienda esperisce ogni utile tentativo, compatibilmente con le proprie strutture organizzative, per recuperarlo al servizio attivo.
2. A tal fine l'Azienda deve accertare, per il tramite del Collegio Medico Legale dell'Azienda, quali attività il dirigente, in relazione alla disciplina di appartenenza, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti cambiamento della medesima.
3. Qualora non si rinvengano incarichi ai quali il dirigente possa essere adibito, lo stesso, a domanda, può essere assegnato ad altro incarico di graduazione inferiore a quello di provenienza, compatibile con lo stato di salute.
4. Per i direttori appartenenti all'ex II livello dirigenziale che si trovino nelle condizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, si applicano, a domanda, le disposizioni previste dall'art. 77, comma 4, in caso di mancato rinnovo del rapporto ad incarico quinquennale.
5. Qualora per i dirigenti già di I e II livello non sussistano le condizioni per procedere alla nuova assegnazione prevista dai commi 3 e 4, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 58.

#### Art. 48

##### Servizio militare

1. Il rapporto di lavoro del dirigente è sospeso per la chiamata alle armi, secondo la disciplina dell'art. 22 della legge 24 dicembre 1986, n. 958. Durante tale periodo il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

3. Nel caso di richiamo alle armi si applica la disciplina prevista dai commi 1 e 2 fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dirigente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

4. Per quanto non espressamente previsto si applica la disciplina dettata in materia dalla L. 24 dicembre 1986, n. 958.

#### Art. 49

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

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

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

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

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

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

## Art. 50

### Tutela della maternità

1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni del T.U. 151/2001, con le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Alle lavoratrici dirigenti in congedo di maternità, ai sensi degli articoli 17 e 18 del T.U. n. 151/2001, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.
3. In caso di parto prematuro il secondo periodo di astensione obbligatoria decorre dalla data presunta del parto, fermo restando il godimento dei cinque mesi di congedo di maternità.
4. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui agli articoli 39 e 40 del T.U. n. 151/2001 sono raddoppiati.
5. Il congedo parentale previsto dal T.U. n. 151/2001, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, ridotti in caso di fruizione frazionata, per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità corrisposte per dodici mensilità; per il restante periodo alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. La richiesta di astensione facoltativa va effettuata con congruo anticipo.
6. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, nei casi previsti dal T.U. n. 151/2001, la madre, o, in alternativa, il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di congedo per malattia del figlio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali congedi spettano nel limite di 10 giorni annui complessivi non retribuiti per i genitori, con copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita il congedo per malattia del bambino è retribuito fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo non retribuito.

7. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'articolo 40. I periodi di astensione di cui ai commi 5 e 6 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

8. Ferma restando l'applicazione degli articoli 6 e 7 del T.U. n. 151/2001, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportano minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni di cui all'articolo 17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

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

a) il congedo di maternità, quale regolata dall'articolo 26, comma 1, del T.U. n. 151/2001, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;

b) il congedo parentale di cui al precedente comma 5. Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze legate alla cura dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni.

c) congedo retribuito ex art. 27 del T.U. n. 151/2001, di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

10. Il diritto di assentarsi dal lavoro ai sensi degli articoli 32 e 33 del T.U. n. 151/2001, così come integrato dal presente articolo, ed la relativa retribuzione, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Art. 51

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 può essere collocato, a domanda, tenuto conto delle esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 52

Cumulo di aspettative

1. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. I periodi di aspettativa si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i due anni nel quinquennio.

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

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

CAPO VII

MOBILITA'

Art. 53

Mobilità all'interno dell'Azienda

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

2. Rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda l'utilizzazione del personale nell'ambito di presidi, servizi, uffici situati a non oltre 10 Km dalla località sede di assegnazione. Detta utilizzazione, che non è soggetta alle procedure previste dalle lettere A) e B) del comma 3 per la mobilità d'urgenza ed ordinaria, è disposta sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative quando avviene al di fuori dal presidio, servizio o ufficio di assegnazione.

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

#### A) Mobilità d'urgenza:

a) nei casi in cui nell'ambito dell'Azienda sia necessario soddisfare le esigenze funzionali dei servizi a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, l'utilizzazione provvisoria dei dipendenti in servizi, presidi e uffici diversi da quello di assegnazione è effettuata limitatamente al perdurare delle situazioni predette;

b) tale utilizzazione è disposta, con atto motivato, dall'ufficio del Direttore Generale dell'Azienda e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare per evento;

c) la mobilità di urgenza presuppone l'utilizzo di tutto il personale di uguale ruolo, posizione funzionale, profilo professionale e disciplina, ferma restando la necessità di assicurare, in via prioritaria, la funzionalità dell'unità operativa di provenienza;

d) al personale interessato spetta l'indennità di missione prevista dalla normativa vigente, se ed in quanto dovuta;

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

l'Azienda, prima di procedere alla copertura dei posti vacanti secondo le vigenti disposizioni, a domanda dei 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:

a) adeguata e tempestiva informazione sulla disponibilità dei posti da ricoprire mediante mobilità del personale;

b) valutazione positiva ed, in caso di più domande, comparata del curriculum di carriera e professionale in rapporto al posto da ricoprire, effettuata dal Direttore generale o suo delegato - integrato dal Responsabile di Servizio cui il posto si riferisce; possono, altresì, essere prese in

considerazione documentate situazioni personali (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei familiari) e sociali nonché di residenza anagrafica alle quali è attribuito un adeguato punteggio sulla base dei criteri individuati in sede di contrattazione decentrata a livello locale;

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

4. L'Azienda per motivate esigenze di servizio può disporre d'ufficio misure di mobilità interna, entro il distretto, del personale sulla base di criteri da definirsi nell'accordo decentrato.

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

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

Art. 54

Mobilità volontaria

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

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

3. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Copia del fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lettere b), c) o d), per i dirigenti con meno di cinque anni di attività, l'Azienda di destinazione tiene conto dell'insieme delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti amministrazioni. Qualora ne ricorrano le condizioni, si applica l'art. 71, comma 5.

4. La mobilità di cui al presente articolo se richiesta da un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, comporta nel trasferimento, la perdita di tale incarico. L'Azienda o l'ente di destinazione provvederanno all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 70, comma 1, lett.b) e c), tenuto conto della clausola precedente. L'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda con le procedure dell'art. 72, comma 1.

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

6. E' confermata l'applicazione del comma 16 dell'art. 61 del presente contratto.

## Art. 55

### Accordi di mobilità

1. Al fine di evitare le dichiarazioni di eccedenza, l'Azienda in tutti i casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperisce ogni utile tentativo per la ricollocazione dei dirigenti - oltre che nell'ambito delle discipline equipollenti a quella di appartenenza secondo le vigenti disposizioni - anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 502 del 1992 ovvero, infine, mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 70 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione. Tale ultima disposizione si applica anche ai direttori (ex II livello) con riguardo agli incarichi dell'art. 72. E' fatto obbligo all'Azienda, previa contrattazione decentrata, di definire un piano di rientro prima di procedere a nuove assunzioni.

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

3. Gli accordi di mobilità di cui al comma 2, possono essere stipulati:

-per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;

-dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

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

5. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 2 la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna Azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 9, comma 4, anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa Regione.

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

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

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

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

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

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

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

11. Per i responsabili e i dirigenti di ex I livello dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità esterna può riguardare anche posti di disciplina diversa da quella di appartenenza di cui l'interessato possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992 ovvero il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 70 per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

12. La mobilità disciplinata dalla presente norma, salvo quanto previsto dall'art. 56, non si applica nei confronti dei direttori (ex II livello) del ruolo sanitario, in quanto per il passaggio dei medesimi ad altra Azienda occorre il conferimento dell'incarico di cui all'art. 15 ter del d.lgs. n. 502 del 1992.

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

## Art. 56

### Mobilità ordinaria per i dirigenti in esubero

1. Le parti concordano che, salvo quanto disposto dall'art. 55, le vigenti procedure della mobilità volontaria da esperire per tutti i dirigenti in esubero, anche a seguito delle disattivazioni o delle riconversioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono quelle disciplinate dall'art. 54, attuate le quali si applica la mobilità d'ufficio di cui alla sopracitata norma della legge n. 724/1994.

2. Tra i motivi di cui all'art. 60, comma 1, non sono ricompresi i casi di esubero dei dirigenti, inclusi quelli rientranti nelle tipologie del comma 1, in relazione alle quali devono essere esperite le procedure di mobilità previste dal medesimo comma 1, dall'art. 55 e, infine, dagli 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. 55.

Art. 57

Comando

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPO VIII

### ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 58

##### Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. Superato il periodo di prova, la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 39, 41, 42, 46, 47 e 48 ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, anche nei confronti dei direttori cui è conferito l'incarico di cui all'art. 15 ter, comma 2, del d.lgs. n. 502/1992;

b) per recesso del dirigente;

c) per recesso dell'Azienda;

per decesso del dirigente;

per risoluzione consensuale.

## Art. 59

### Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 58, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età. L'Azienda comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Azienda rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 62.

## Art. 60

### Recesso dell'Azienda

1. Nel caso di recesso dell'Azienda quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dal comma 2, l'Azienda, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'Azienda lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure dell'art. 75, costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'art. 77 fa venire meno gli effetti del recesso.

5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti dei direttori (ex di II livello). Rimane fermo il disposto dell'art. 15 del d.lgs. 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 APRAN – OO.SS. prevista dal CCNL 1998 – 2001 dall'apposita commissione ARAN-OO.SS. prevista dal CCNL 1998-2001.

Art. 61

Nullità del recesso

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

a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso, di razza o di lingua;

b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 41 e 42.

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

Art. 62

Termini di Preavviso

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

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;

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

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

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

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

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

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

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

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

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui alla tabella allegato n. 4.

Art. 63

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. 6, lett. B).

4. In applicazione dei commi precedenti, l'Azienda può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa del rispettivo bilancio. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive: dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, dell'indennità di specificità medico – veterinaria e di esclusività del rapporto in godimento, degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa ove spettanti, nonché della retribuzione di posizione complessiva in atto.

Art. 63 bis

Ricostruzione 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 con esclusione della 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 - ove ne sussistano le condizioni e le risorse nel fondo dell'art. 96 - può conferire un incarico ai sensi dell' art. 70, 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 applicano le norme sul trattamento di fine rapporto.

Art. 64

## Comitato dei Garanti

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

## CAPO IX

### ISTITUTI DI PARTICOLARE INTERESSE

#### Art. 65

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

1. Al personale dirigente assunto presso l'Azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con incarico di direttore il quale abbia prestato servizio con rapporto di dipendenza 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 a Lire 8.640.000/Euro 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'articolo 78, comma 1, lettera A), punto 4, e non comporta il riconoscimento ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

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

4. La corresponsione della nuova retribuzione individuale di anzianità come sopra rideterminata decorre dal 1° gennaio 1998.

#### Art. 66

##### Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Azienda come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.

2. L'Azienda definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti ai sensi della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995 nonché di eventuali indicazioni stabilite dalla Provincia, costituendo un apposito fondo nel quale confluiscono anche risorse del fondo di cui all'art. 97, secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata.

3. L'Azienda, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali definiti nell'art. 4, comma 2, realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale

obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati nonché qualificazione professionale del personale dei servizi.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dall'Azienda, anche in relazione agli indirizzi nazionali e provinciali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 71 e 72.

5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 27 ed alle assenze retribuite dell'art. 40 senza oneri per l'Azienda. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

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

a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del d.lgs. 30.12.1992, n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del servizio sanitario, organizzati dalle aziende o enti del Servizio sanitario nazionale;

c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);

d) formazione di base e riqualificazione del personale.

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

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

## Art. 67

### Coperture assicurative

1. L'Azienda assume tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 68, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, ivi compresa la libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
  
2. L'Azienda provvede, compatibilmente con le risorse del Fondo sanitario provinciale, alla copertura assicurativa di cui al presente articolo con oneri a proprio carico e, per la copertura di ulteriori rischi, ponendo a carico dei dirigenti assicurati la relativa spesa che verrà trattenuta sulle competenze stipendiali mensili mediante una quota media di Lire 50.000/Euro 25,82 mensili, che potrà essere aumentata a seguito di una valutazione concertata dei massimali e dei rischi coperti.
  
3. L'Azienda stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dirigente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'Azienda per lo svolgimento del servizio.
  
4. La polizza kasko, di cui al comma 3, è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, da danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà o in uso privato del dirigente.
  
5. I rischi di lesioni o di decesso del dirigente che conduce l'automezzo, sia privato che di proprietà dell'Azienda nonché di persone di cui sia stato autorizzato il trasporto in occasione di trasferte autorizzate o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, sono assicurati con polizza infortuni con oneri a carico dell'Azienda.
  
6. Le condizioni delle polizze kasko e infortuni di cui ai precedenti commi saranno oggetto di concertazione in sede aziendale ai sensi dell'art. 6 del presente contratto.

7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento. Dagli importi liquidati dalla società assicuratrice, calcolati secondo il contratto di assicurazione infortuni aziendale, vanno detratti gli importi liquidati dall'INAIL al dipendente come capitale o rendita vitalizia per il medesimo infortunio.

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

Art. 68

Patrocinio legale

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

2. Il dipendente, ai fini di cui al comma 1, comunica all'Azienda il nome del legale che ritiene di incaricare; entro sette giorni dall'avvenuta comunicazione l'Azienda può, motivatamente, chiedere la sostituzione del legale indicato con altro che indicherà. Ove il dipendente intenda comunque nominare il legale da lui individuato o voglia nominare un secondo legale i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato.

3. Ove si tratti di fatti coperti da polizza assicurativa di cui all'art. 67, comma 1, comprendente le spese legali, si segue la medesima procedura di cui al comma 2 del presente articolo, intendendosi sostituita all'Azienda la compagnia assicuratrice.

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

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

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

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

## TITOLO IV

incarichi dirigenziali e valutazione dei dirigenti

### CAPO I

incarichi dirigenziali

#### Art. 69

Graduazione delle funzioni ai fini della determinazione del trattamento di posizione

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

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

- complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- affidamento e gestione di budget;
- consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;

- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda;
- affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda;
- produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda;
- rilevanza degli incarichi di cui all'art. 71 interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri.

3. L'Azienda, in base alle risultanze della graduazione di cui al comma precedente, attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un valore economico secondo i parametri di riferimento di cui all'art. 82, comma 10, previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 4, seguita, su richiesta da un incontro. A parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, alle posizioni è attribuita la stessa valenza economica.

4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dall'Azienda con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alla struttura o - per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dall'art. 82, comma 10, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. B).

5. Alla retribuzione della posizione, sulla base dei criteri e parametri stabiliti dal presente articolo, si provvede mediante un apposito Fondo - costituito presso l'Azienda al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni dell'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità - e finanziato con le modalità di cui all'art. 96.

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

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

7. Per i dirigenti del ruolo sanitario messi a disposizione della Provincia Autonoma di Trento ed assegnati all'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente la disciplina del conferimento dell'incarico prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore dopo la stipula dell'accordo tra L'Azienda e l'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente, previsto dalla Giunta provinciale, relativo al nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente.

## Art. 70

### Tipologie di incarico

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

- a) incarico di direzione di struttura complessa ("direttore"). Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento;
- b) incarico di direzione di struttura semplice ("responsabile");
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo ("dirigente");
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività ("dirigente").

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

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

4. Per struttura complessa si considerano tutte le strutture già riservate in Azienda ai dirigenti 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.

11. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa si dovrà tener conto del principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 165/2001. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs. n. 165/2001, richiamato dall'art. 99 del presente contratto.

## Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

### Criteri e procedure

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

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

3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 70, comma 1, lett. b) e c).

4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'Azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 75, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'Azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 70 comma 6.

5. Ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, decorso il periodo di prova gli incarichi di cui all'art. 70 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. 74, comma 4. I criteri generali per il conferimento sono quelli previsti dal comma 7.

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

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

a) per i dirigenti sanitari delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 74, comma 2, e per gli altri dirigenti delle valutazioni riportate in base alle modalità di verifica di cui al comma 4 dello stesso articolo;

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. 75;

f) del criterio della rotazione ove applicabile.

g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C.

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 8 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

9. L'Azienda - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formula in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 5.

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.

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

## Art. 72

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

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR n. 484/1997, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 70, comma 4, nel periodo transitorio.

2. Il contratto individuale disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 99, comma 4, del presente contratto.

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

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

- il conferimento 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 scadenze di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario. Per gli incarichi di tale tipologia, conferibili a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, l'esperienza professionale dirigenziale non potrà essere inferiore a cinque anni. Nel periodo di vigenza del presente contratto, in via alternativa e fatti salvi i processi di mobilità di cui all'art. 54, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale la cui durata e caratteristiche sono individuate dalle aziende, 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, semprechè 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 che per i dirigenti del ruolo sanitario sono quelle previste dall'art. 74, comma 2, e per tutti gli altri

quelle individuate ai sensi della stessa norma, comma 4. I criteri dell'art. 71, 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 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. 76.

5. I criteri del comma 4, prima della definitiva determinazione sono oggetto di concertazione con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 9, comma 5.

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

## Art. 73

Norma transitoria per i dirigenti del ruolo sanitario già di secondo livello

1. I dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello che entro la data del 31 luglio 1999 non abbiano optato per il passaggio al rapporto ad incarico quinquennale e che entro il 30 aprile 2000 hanno chiesto di essere sottoposti a verifica sono sottoposti a verifica entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto purché entro 30 giorni da tale sottoscrizione abbiano optato per il rapporto di lavoro esclusivo.

2. Sino alla verifica, ai dirigenti di cui al comma 1 - che conservano l'incarico di direzione di struttura complessa in atto - è mantenuto il trattamento economico in godimento o quello previsto, per lo stipendio tabellare dall'art. 81, commi 1 e 2, ove il presente contratto entri in vigore precedentemente.

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

4. In caso di esito negativo della verifica di cui al comma 1 ai dirigenti predetti è conferito un incarico professionale tra quelli previsti dall'art. 70, comma 1, lett. c), rendendo contestualmente

indisponibile un posto di organico di dirigente. Il trattamento economico è quello previsto dall'art. 81, commi 1 e 2, mentre la retribuzione di posizione viene rideterminata in ragione dell'incarico conferito.

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

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

## CAPO II

### VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

#### Art. 74

#### Verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti

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

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

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

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

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

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

4. La verifica dei dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo di cui al comma 1, lettera a), viene effettuata, ai sensi dell'art. 71, comma 4, dagli appositi organismi che le aziende ed enti provvedono ad individuare, entro tre mesi dall'entrata in vigore del contratto, per armonizzare il sistema di valutazione dei dirigenti interessati - anche ai fini del conferimento e conferma degli incarichi - a quello previsto per i dirigenti del ruolo sanitario, con le medesime scadenze previste dal comma 2. I dirigenti dei medesimi ruoli con incarico di direzione di struttura complessa sono, altresì, soggetti alla verifica annuale dell'organismo di cui al comma 1, lettera b).

5. L'Azienda, con gli atti previsti dal rispettivo ordinamento autonomamente assunto in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 286/1999, definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano, con particolare riguardo ai soggetti che, in prima istanza, sono deputati alla valutazione dei dirigenti al fine di fornire agli organismi di cui al comma 1. gli elementi necessari alla verifica loro demandata.

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

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

## Art. 75

### La valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

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

3. L'Azienda adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui all'art. 74, comma 4. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 9, comma 5.

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

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

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

- a) collaborazione interna ed il livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;
- d) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi, alla semplificazione e snellimento delle procedure nell'attività amministrativa in particolare per l'acquisizione di beni e servizi o nel reclutamento del personale;
- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
- f) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2, del d.lgs. n. 502/1992 non appena operativo – per i dirigenti sanitari – e per quelli degli altri ruoli di quanto stabilito in materia dai programmi aziendali;
- g) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati in relazione alla attività dei vari ruoli;
- h) rispetto del codice di comportamento allegato al presente contratto.

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

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

## Effetti della valutazione

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

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

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

## Art. 77

### Effetti della valutazione negativa

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei processi di valutazione dell'art. 75, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

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

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

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

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

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

b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 70 comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca del relativo incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;

c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ai sensi della lettera b) e conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 70, comma 1, lett. c), di valore economico inferiore a quello revocato;

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

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

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

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

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

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

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

## PARTE II

### TITOLO I

#### Trattamento Economico

## PARTE QUARTA

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### CAPO I

##### struttura della retribuzione

##### Art. 78

##### Struttura della retribuzione dei dirigenti

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

##### A) TRATTAMENTO FONDAMENTALE

1) stipendio tabellare;

2) indennità sanitaria provinciale;

3) indennità integrativa speciale, confermata nella misura attualmente percepita;

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

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

## B) TRATTAMENTO ACCESSORIO

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

2. I successivi Capi dal II al IV sono distinti con riferimento alle caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti del ruolo sanitario - esclusivo o non ovvero ad esaurimento. Il trattamento economico previsto dal Capo II è applicabile a tutti i dirigenti che abbiano optato per il rapporto esclusivo entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

## CAPO II

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI CON RAPPORTO DI LAVORO ESCLUSIVO

Art. 79

Incrementi contrattuali e stipendio tabellare

## A Dirigenti del ruolo sanitario

1. I trattamenti economici previsti dal presente contratto riassorbono gli emolumenti attribuiti allo stesso titolo con gli accordi intervenuti a livello provinciale nel quadriennio 1998-2001. Dal 1° novembre 1998 al 31 maggio 1999, gli stipendi tabellari percepiti dai dirigenti del ruolo sanitario al 31 dicembre 1997 ai sensi della precedente normativa contrattuale sono incrementati dei seguenti importi mensili:

- dirigenti di II livello L. 92.000/E. 47,51

- dirigenti di I livello L. 73.000/E. 37,70

2. Dalle scadenze sotto indicate ai dirigenti del comma 1 sono corrisposti gli incrementi mensili lordi sottoindicati, che riassorbono i precedenti:

	dall'1 giugno 1999	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
- dirigenti di II livello	L. 172.000/E. 88,83	L. 222.000/E. 114,65	L. 268.000/E. 138,41
- dirigenti di I livello	L. 136.000/E. 70,24	L. 186.000/E. 96,06	L. 232.000/E. 119,82

3. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 81, a decorrere dal 31 luglio 1999, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999, essendo la dirigenza sanitaria collocata in un ruolo unico, lo stipendio tabellare annuo lordo per dodici mensilità per tutti i dirigenti, anche assunti con incarico di direzione di struttura complessa, con avviso pubblicato in Gazzetta Ufficiale successivamente alla entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999, è fissato in L. 37.632.000/E. 19.435,31.

Di conseguenza, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1 è così stabilito:

- Dirigenti di II livello: dal 1° novembre 1998

L. 49.104.000/E.25.236,10

dal 1° giugno 1999

L. 50.064.000/E. 25.855,90

dal 31 luglio 1999.

L. 37.632.000/E. 19.435,31

- Dirigenti di I livello:

dal 1° novembre 1998

L. 36.876.000/E.19.044,86

dal 1° giugno 1999

L. 37.632.000/E. 19.435,31

dal 31 luglio 1999.

L. 37.632.000/E. 19.435,31

- Dirigenti

dall'1 luglio 2000

dall'1 luglio 2001

L. 38.232.000/E. 19.745,18

L. 38.784.000/E.

20.030,26

4. Sono fatti salvi gli assegni personali pensionabili e non riassorbibili eventualmente spettanti per effetto del primo inquadramento dei dirigenti.

B Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo

1. I trattamenti economici previsti dal presente contratto riassorbono gli emolumenti attribuiti allo stesso titolo con gli accordi intervenuti a livello provinciale nel quadriennio 1998-2001. Dall'1 novembre 1998 al 31 maggio 1999 lo stipendio tabellare percepito dai dirigenti dei ruoli professionale tecnico ed amministrativo al 31 dicembre 1997 ai sensi della precedente normativa contrattuale è incrementato di Lire 73.000/Euro 37,70 mensili lordi.

2. Dalle scadenze sottoindicate ai dirigenti di cui al comma 1, lettera B, sono corrisposti i seguenti incrementi mensili lordi, che riassorbono i precedenti:

dall'1 giugno 1999

dall'1 luglio 2000

dall'1 luglio

2001

- dirigenti di I livello                      L. 136.000/E. 70,24      L. 186.000/E. 96,06      L. 232.000/E.  
119,82

Di conseguenza, lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, dei dirigenti di cui al comma 1, lettera B, è così stabilito:

	dal 1° novembre 1998	dal 1° giugno 1999
- Dirigenti 19.435,31	L. 36.876.000/E.19.044,86	L. 37.632.000/E.

	dall'1 luglio 2000	dall'1 luglio 2001
- Dirigenti	L. 38.232.000/E. 19.745,18	L. 38.784.000/E. 20.030,26

3. Sono fatti salvi gli assegni personali pensionabili e non riassorbibili eventualmente spettanti per effetto dell'inquadramento dei dirigenti.

#### C Indennità sanitaria provinciale

1. A far data dal 1 aprile 2001 ai dirigenti sanitari a tempo pieno viene corrisposta un'indennità sanitaria provinciale mensile di Lire 875.000/Euro 451,90 per i dirigenti ex primo livello e di Lire 1.125.000/Euro 581,01 per i dirigenti sanitari ex secondo livello. Tale indennità viene corrisposta nella misura unica di Lire 900.000/Euro 464,81, con la medesima decorrenza ai dirigenti a tempo pieno dei restanti ruoli. 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.

2. La predetta indennità sanitaria provinciale è finanziata come segue:

- a) mediante il prelievo di una quota pari al 33% del fondo per il trattamento di risultato di cui all'art. 98, comma 2, lettera a), comprensivo degli oneri riflessi, finanziato al 31.12.2000. Dall'1 gennaio 2001 detto fondo verrà decurtato del corrispondente importo;
- b) da una quota aggiuntiva messa a disposizione della presente contrattazione provinciale nella misura di Lire 870.000.000/Euro 449.317,50 (oneri riflessi compresi) per i dirigenti del ruolo sanitario e Lire 91.000.000/Euro 46.997,58 (oneri riflessi compresi) per i dirigenti dei restanti ruoli;
- c) eventuali risorse residue verranno trasferite nel fondo di cui all'art. 98, comma 2, lettera a) e utilizzate nello stesso anno 2001 ovvero nell'anno 2002 per il trattamento di risultato.

## Art. 80

### Indennità integrativa speciale dei dirigenti sanitari

1. L'indennità integrativa speciale per il ruolo unico dei dirigenti sanitari ivi compresi quelli di cui all'art. 79, comma 3, è fissata in L. 13.908.000/E. 7.182,88 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° agosto 1999.

## Art. 81

### Norma transitoria per i dirigenti già di II livello

1. Per i dirigenti del ruolo sanitario di ex II livello - anche ad incarico quinquennale - in servizio al 31 luglio 1999, ovvero assunti anche successivamente come tali o come responsabili di struttura complessa a seguito di avviso già pubblicato - ai sensi della disposizione transitoria contenuta nell'art. 17, comma 2, del d.lgs. n. 229/1999 - in Gazzetta Ufficiale entro il 31 luglio 1999, nonché per i dirigenti di ex II livello che abbiano positivamente superato la verifica di cui all'art. 73, il trattamento economico stipendiale per dodici mensilità - dal 1° agosto 1999 - è così articolato:

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

b) assegno personale annuo lordo pensionabile e non riassorbibile di L. 13.240.000/E. 6.837,89, pari alla differenza tra gli stipendi tabellari indicati alla lettera a) nel comma 4 - primo e secondo alinea - dell'art. 79 e comprensivo della differenza tra il valore dell'indennità integrativa dei dirigenti di ex II livello pari a L. 14.862.000/E. 7.675,58 e quella fissata dall'art. 80. L'assegno è corrisposto per tredici mensilità.

2. Ai dirigenti già di II livello assunti con incarico quinquennale ai sensi del previgente art. 15 del d.lgs. n. 502/1992 ed a quelli che avevano optato per tale incarico viene confermato a titolo personale lo specifico trattamento economico in atto goduto con le medesime caratteristiche e natura, fatta salva l'applicazione dell'art. 77.

3. Le garanzie dei commi 1 e 2 operano nei confronti dei medesimi dirigenti anche nel caso di loro assunzione - senza soluzione di continuità - per conferimento di incarico di direzione di struttura complessa in altra Azienda successivamente all'entrata in vigore del presente contratto. In tal caso non viene corrisposta l'indennità di cui all'art. 83.

4. All'atto della cessazione dal servizio, l'assegno di cui al comma 1, lettera b), e le voci del trattamento economico dei commi 2 e 3 - nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo di cui all'art. 96. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998. Le risorse già destinate allo specifico trattamento di cui al comma 3, per i dirigenti di struttura complessa indicati nell'art. 73, la cui domanda di opzione per l'incarico quinquennale fosse ancora in corso al 31 luglio 1999, al superamento della verifica, sono finalizzate, nella misura minima lorda annua di L. 3.230.000/E. 1668,16, all'incremento della retribuzione di posizione - parte variabile - con decorrenza dalla data di superamento della verifica stessa, nei limiti della disponibilità del fondo di cui all'art. 96. Qualora, invece, l'Azienda abbia attribuito ai dirigenti di cui all'art. 73 l'incarico quinquennale dopo il 31 luglio 1999, corrispondendo lo specifico trattamento economico, esso rimane consolidato nella retribuzione di posizione - parte variabile - nella misura minima e, per la parte eccedente, viene riassorbito con i successivi incrementi della stessa, a condizione che il dirigente chieda e superi la verifica di cui all'art. 73. Tale ultima clausola, eccetto la verifica, si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999, che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1° agosto 1999 in Azienda diversa da quella di provenienza.

5. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa assunti con avviso pubblicato in G.U. dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 229/1999 il trattamento economico viene rideterminato ai sensi dell'art. 79, commi 3 e 4, terzo alinea, e dell'art. 80, senza assegni personali e senza lo specifico trattamento economico di cui al comma 3, con l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 83.

6. L'art. 58 del CCNL del 5 dicembre 1996 è disapplicato.

Art. 82

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è una componente del trattamento economico dei dirigenti che, in relazione alla graduazione delle funzioni prevista dall'art. 69, comma 3, è collegata all'incarico agli stessi conferito ai sensi dell'art. 70.

2. La retribuzione di posizione, è composta da una parte fissa e una parte variabile e compete per tredici mensilità.

3. La componente fissa della retribuzione di posizione, è garantita al dirigente nella misura in atto goduta in caso di mobilità o trasferimento per vincita di concorso o di incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992.

4. La componente fissa della retribuzione è mantenuta anche nei casi previsti dall'art. 77 operando gli effetti della valutazione negativa solo sulla parte variabile.

5. Il valore economico minimo contrattuale della retribuzione di posizione - parte fissa e variabile - per il personale già in servizio al 6 dicembre 1996 è indicato nella tabella allegato n. 1, secondo le posizioni funzionali od economiche di provenienza dei dirigenti.

6. La componente fissa della retribuzione di posizione stabilita dalla tabella indicata nel comma 5 non è modificabile, mentre l'incremento della componente variabile minima contrattuale della medesima tabella - sulla base della graduazione delle funzioni di cui all'art. 69, è competenza dell'Azienda in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo. Di conseguenza la retribuzione di posizione dei dirigenti, fermo rimanendo il principio che, a parità di graduazione delle funzioni, deve essere identica, si colloca - in base alla tipologia degli incarichi conferiti - nelle fasce economiche di cui al successivo comma 10.

7. Il valore economico complessivo dell'incarico determinato ai sensi del comma 6 è la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita Aziendalmente. Detto valore, a parità di funzioni, si ottiene mediante i relativi conguagli sulla parte variabile rispetto al minimo contrattuale in godimento fino al raggiungimento del valore economico complessivo.

8. Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 71 e 72, un incarico di pari valore economico.

9. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse - per la retribuzione di posizione - parte variabile - del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminata dal comma 10.

10. Le fasce economiche corrispondenti agli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, sono così rideterminate:

Fascia a) da L. 9.500.000/E. 4.906,34 a L. 80.000.000/E. 41.316,55

Fascia b) da L. 8.000.000/E. 4.131,66 a L. 70.000.000/E. 36.151,98

Fascia c) da L. 7.000.000/E. 3.615,20 a L. 70.000.000/E. 36.151,98

Fascia d) da L. 2.000.000/E. 1.032,91 a L. 45.000.000/E. 23.240,56

11. Per i dirigenti di nuova assunzione la retribuzione di posizione minima contrattuale (parte fissa) è fissata in Lire 2.000.000/Euro 1.032,91 annui per tutti i ruoli fino al 31.1.2001, semprechè da parte dell'Azienda non sia già stato conferito un incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale.

12. Alla corresponsione della retribuzione di posizione nelle sue componenti – fissa e variabile – in applicazione del presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96. Alla maggiorazione di cui al comma 9 l'Azienda provvede con oneri a carico del proprio bilancio.

13. Resta confermata la retribuzione di posizione già corrisposta a seguito degli incarichi dirigenziali conferiti con provvedimento dell'Azienda, fino a quando la stessa, tenuto anche conto di quanto disposto dai commi 6 e 7, non avrà provveduto con nuova regolamentazione, in applicazione dell'art. 71, a definire pari valenza economica a parità di struttura organizzativa e corrispondenza delle funzioni, nell'ambito delle fasce economiche indicate al comma 10.

Art. 83

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. Ai dirigenti del ruolo sanitario dell'art. 79, lettera A, comma 3, assunti con incarico di direzione di struttura complessa - oltre alla retribuzione di posizione - a decorrere dal 1 agosto 1999 compete un'indennità di incarico annua lorda, fissa e ricorrente del valore di L. 13.240.000/E. 6.837,89 per tredici mensilità incrementabili anche gradualmente sino a L. 18.263.000/E. 9.432,05 in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 96, per armonizzarla con quella della dirigenza dell'area medico - veterinaria. Tale indennità, nella misura ridotta di L. 5.023.000/E. 2.594,16,

competete anche ai dirigenti di cui all'art. 81, comma 1, con incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 70, comma 4, ed è corrisposta gradualmente con le medesime scadenze temporali, misure e modalità degli incrementi di cui al periodo precedente.

2. L'indennità del comma 1, primo periodo, compete, dall'1 gennaio 2001, nella misura di Lire 13.240.000/Euro 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 L. 18.263.000/E. 9.432,05 vengono corrisposti in forma graduata tenendo in considerazione gli elementi indicati all'art. 4, comma 3, lettera B), punto 3), e in presenza della relativa disponibilità nel fondo di cui all'art. 96.

3. L'indennità dei commi 1 e 2 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, 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. 84

Equiparazione

1. La retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti della presente area negoziale in servizio alla data del 5 dicembre 1996 nelle posizioni funzionali di ex IX livello, qualificato e non dell'ex DPR. n. 384/1990, con cinque anni di anzianità al 1 febbraio 2001, con la medesima decorrenza è equiparata a quella dell'ex X livello non qualificato dello stesso DPR. Dalla predetta data la retribuzione di posizione minima per i dirigenti dei ruoli sottoindicati è, pertanto, così rideterminata:

Ruolo

sanitario

amministrativo

tecnico e professionale

#### Parte fissa

L. 6.450.000/E. 3.331,15

L. 2000.000/E. 1.032,91

L. 2.000.000/E. 1.032,91

#### Parte variabile

L. 9.349.000/E. 4.828,36

L. 9.102.000/E. 4.700,79

L. 9.035.000/E. 4.666,19

2. Per gli ingegneri, architetti e geologi di cui alla tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997, come modificata dall'art. 2 del CCNL 4 marzo 1997, la componente fissa della retribuzione di posizione è confermata in L. 4.955.000/Euro 2.559,04 e la componente variabile, già di L. 3.929.000/Euro 2.029,16, per effetto del presente articolo è rideterminata in L. 6.080.000/Euro 3.140,06, per complessive L. 11.035.000/Euro 5.699,10.

3. La retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 2 spetta per intero, detratto quanto già previsto dalla tabella allegato 1 al CCNL del 5 dicembre 1996, II biennio economico 1996 – 1997 e successive modificazioni, ai dirigenti tuttora in servizio, ai quali l'Azienda - dopo l'entrata in vigore del contratto citato - non abbia attribuito una retribuzione di posizione superiore al minimo; nei casi in cui la retribuzione di posizione sia superiore al minimo contrattuale ma inferiore a quella del comma 1, l'Azienda provvede al relativo conguaglio mentre nel caso sia superiore a quella del comma 1 ovvero al dirigente sia stato conferito l'incarico di struttura complessa, nulla è dovuto allo stesso.

4. Per i dirigenti di cui al comma 1 che alla data del 1 febbraio 2001 non avessero ancora compiuto cinque anni di servizio, l'equiparazione opera al compimento del quinto anno che avviene nell'arco di vigenza del presente contratto. Ferma rimanendo la componente di parte fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale, la parte variabile spettante agli stessi, dal 1 febbraio 2001 è così rideterminata:

#### Ruolo

sanitario

amministrativo

tecnico e professionale

Parte variabile

L. 4.194.000/E. 2.166,02

L. 4.087.000/E. 2.110,76

L. 3.888.000/E. 2.007,98

5. Sono fatti salvi i casi in cui l'Azienda ai dirigenti del comma 3 abbia già conferito incarichi di maggior valore economico rispetto al minimo contrattuale di cui all'art. 82, comma 10. Il relativo conguaglio, ove necessario, opera con le modalità del comma 2 sia al 1 febbraio 2001 che al compimento del quinto anno.

6. Con i commi 1, 2 e 3 le parti considerano definitivamente conclusa la vertenza relativa all'equiparazione dei dirigenti di cui al presente articolo.

7. All'incremento della retribuzione di posizione di cui ai commi 1 e 3 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 96.

8. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 78, comma 1, Lett. A), del presente contratto, in quanto sostituisce quella già prevista nella tabella allegata n. 1.

Art. 85

Retribuzione di posizione minima contrattuale dei dirigenti di nuova assunzione

1. Per i dirigenti della presente area negoziale, assunti dal 6 dicembre 1996 in poi, cui non si applicano i benefici dell'art. 84, a decorrere dal 1° febbraio 2001, la retribuzione di posizione minima contrattuale corrisponde ai seguenti valori:

Ruolo

Sanitario

Amministrativo

Tecnico e professionale

Parte fissa

L. 2000.000/E. 1.032,91

L. 2.000.000/E. 1.032,91

L. 2.000.000/E. 1.032,91

Parte variabile

L. 4.194.000/E. 2.166,02

L. 4.087.000/E. 2.110,76

L. 3.888.000/E. 2.007,98

2. I dirigenti del comma 1 raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 84, comma 1, al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 74. In caso di verifica negativa, fatta salva l'applicazione dell'art. 77, l'adeguamento avrà luogo al superamento di quella triennale successiva. L'applicazione della presente clausola al personale dei ruoli professionale tecnico ed amministrativo è condizionata all'attuazione anche per detti dirigenti dei meccanismi di verifica di cui all'art. 74, comma 4.

3. Nei casi in cui l'Azienda, sulla base della precedente normativa contrattuale, abbia già conferito incarico di valore economico superiore al minimo contrattuale, si applica l'art. 84, comma 5.

4. All'incremento della retribuzione di posizione di cui al comma 1 si provvede con le risorse del fondo dell'art. 96.

5. La retribuzione minima contrattuale di cui al presente articolo fa parte del trattamento fondamentale di cui all'art. 78, comma 1, Lett. A), del presente contratto, in quanto costituisce il minimo contrattuale per tale voce.

## Art. 86

### Indennità di esclusività del rapporto di lavoro

1. In applicazione di quanto previsto dalla norma di rinvio contenuta nell'art. 43 del CCNL stipulato in data 8 giugno 2000, con la presente clausola viene disciplinata, a decorrere dal 1 gennaio 2000, l'indennità per l'esclusività del rapporto dei dirigenti del ruolo sanitario.

2. Le parti concordano che la disciplina del rapporto di lavoro esclusivo e del connesso trattamento economico è strettamente legata alla permanenza stabile dell'attuale quadro normativo del presente sistema di incompatibilità, dandosi atto che, ove le eventuali norme di legge sopravvenute dovessero modificare l'esclusività del rapporto senza riferimento agli aspetti economici, il contratto – per la presente parte – sarà immediatamente disdetto e le parti si incontreranno per la riapertura del negoziato su tale punto entro 30 giorni. Resta fermo, in ogni caso, il mantenimento dell'indennità, nei confronti di quei dirigenti, che pur in un diverso assetto normativo, manterranno la propria opzione per l'esclusività del rapporto di lavoro.

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

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

- Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa L. 31.994.000/Euro 16.523,52.
- Dirigente con incarichi art.70 lett. b) o c) ed esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni L. 22.856.000/E. 11.804,14.

- Dirigente con incarichi art. 70, comma 1, lett. b) o c), ed esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni L. 9.821.000/E. 5.072,12.
- Dirigente con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni L. 2.900.000/E. 1.497,73.

5. L'esperienza professionale di cui al comma 4 è quella maturata al 31 dicembre 1999.

6. Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica triennale di cui all'art. 74, comma 2. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita alla successiva verifica triennale se positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

7. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata dall'Azienda al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito ed è effettuata, con le stesse modalità previste dagli articoli 74 e 75. L'indennità – se la verifica è positiva – decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

8. Alla corresponsione dell'indennità ai dirigenti che revochino l'opzione per il rapporto non esclusivo successivamente al 30° giorno dalla data di sottoscrizione del presente contratto provvede l'Azienda con le risorse del proprio bilancio, attribuendo nel primo inserimento – che decorre comunque dal primo gennaio dell'anno successivo alla revoca ai sensi dell'art. 92 la misura corrispondente all'esperienza professionale di cui al comma 3, valutata alla data del 31.12.1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5. Al personale di nuova assunzione compete la misura iniziale dell'indennità. A coloro che hanno optato per il rapporto esclusivo tra il 17 settembre 2000 e il 30° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto l'indennità decorre dal primo giorno del mese successivo alla data dell'opzione.

9. 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.

10. 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 incremento di Lire 2.900.000/Euro 1.497,73 annui lordi a far data dall'1 gennaio 2000.

## Art. 87

Finanziamento degli incrementi tabellari, dell'indennità sanitaria provinciale e del trattamento di esclusività del rapporto di lavoro

1. Gli incrementi tabellari di cui all'art. 79 del presente contratto sono finanziati mediante l'assegnazione all'Azienda delle seguenti risorse (oneri riflessi compresi):

anno 1998 Lire 38.000.000/Euro 19.625,36,;

anno 1999 Lire 254.000.000/Euro 131.180,05;

anno 2000 Lire 350.000.000/Euro 180.759,91;

anno 2001 Lire 801.000.000/Euro 413.681,98.

2. L'indennità sanitaria provinciale di cui all'art. 79, lettera C), del presente contratto trova finanziamento a partire dall'anno 2001 con una quota parte corrispondente al 33% del fondo di risultato già finanziato per l'anno 2000, integrata dall'importo aggiuntivo di Lire 870.000.000/Euro 449.317,50 (oneri riflessi compresi) per la dirigenza sanitaria e di Lire 91.000.000/Euro 46.997,58 (oneri riflessi compresi) per la restante dirigenza.

3. L'indennità di esclusività del rapporto di lavoro per il personale dirigente del ruolo sanitario è finanziata mediante l'assegnazione all'Azienda delle seguenti risorse (oneri riflessi compresi), con questa specifica destinazione:

anno 2000 Lire 2.050.000.000/Euro 1.058.736,64;

anno 2001 Lire 2.050.000.000/Euro 1.058.736,64.

L'Azienda fa fronte con proprie risorse agli oneri superiori a quelli indicati o derivanti anche dall'aumento del trattamento di esclusività del rapporto di lavoro conseguente all'anzianità maturata dal personale dirigente nel corso della vigenza contrattuale.

## CAPO III

## TRATTAMENTO ECONOMICO DEI RAPPORTI DI LAVORO AD ESAURIMENTO

Art. 88

Soppressione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in corso dei dirigenti del ruolo sanitario già di I e II livello sono soppressi con le modalità di realizzazione di cui ai seguenti commi anche per dare completa attuazione all'art. 20, comma 3, punto 18bis, della legge n. 488/99 circa la riconduzione di tali dirigenti ad un rapporto di lavoro unico anche per quanto attiene l'orario secondo le disposizioni degli artt. 27 e 28.

2. Il passaggio al rapporto unico - per i dirigenti del comma 1 che abbiano espressamente optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto e dalla stessa data è portato a termine attribuendo agli stessi:

- a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 79, comma 3;
- b) l'indennità integrativa nella misura prevista dall'art. 80;
- c) ai dirigenti già di II livello ai quali sia mantenuto l'incarico di direzione di struttura complessa a seguito della verifica di cui all'art. 73 l'indennità di incarico prevista dall'art. 83 senza alcun assegno personale. Per coloro che avevano optato per il rapporto quinquennale è mantenuto lo specifico trattamento in godimento.
- d) l'indennità di esclusività di rapporto nella misura spettante;
- e) la retribuzione di posizione definita Aziendalmente in relazione all'incarico affidato, nel rispetto dell'art. 82;
- f) la retribuzione di risultato, ove spettante;
- g) l'indennità sanitaria provinciale nella misura stabilita dall'art. 79, comma 1, lettera C.

Per i dirigenti già di II livello a tempo parziale che non avessero optato per l'incarico quinquennale entro il 31 luglio 1999, si applica anche l'art. 73.

3. Per i dirigenti sanitari che non abbiano espressamente optato per il rapporto di lavoro esclusivo entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, il passaggio avviene - con decorrenza dall'opzione - anche successivamente - con l'attribuzione del trattamento economico previsto dal comma 2 con esclusione della lettera c).

4. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene improrogabilmente entro il 31 agosto 2002., ai sensi del D.L. 7.2.2002 n. 8 e semprechè lo stesso venga convertito in legge, anche per coloro che non dovessero optare per il rapporto esclusivo. In tale caso di non opzione a detti dirigenti è attribuito:

a) il trattamento economico tabellare previsto per i corrispondenti dirigenti dall'art. 79, comma 3;

l'indennità integrativa in godimento e nella misura prevista dall'art. 80;

b) la retribuzione di posizione definita con le regole di cui all'art. 82;

c) l'indennità sanitaria provinciale nella misura stabilita dall'art. 79, lettera C, comma 1.

5. L'Azienda fa fronte ai maggiori oneri derivanti dal presente articolo congelando - in misura corrispondente alla spesa - le assunzioni per posti vacanti di dirigente indipendentemente dalla disciplina di appartenenza, tenuto conto del maggior numero di ore di lavoro effettuate per l'adeguamento del relativo orario.

## CAPO IV

### INCARICHI E TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

con rapporto di lavoro non esclusivo

#### Art. 89

##### Incarichi

1. Ai dirigenti sanitari già di I e II livello, che entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto hanno espressamente optato per il rapporto di lavoro non esclusivo, gli incarichi di direzione di struttura semplice o complessa già conferiti, sono revocati con effetto dal primo giorno del mese successivo alla sopraccitata scadenza.

2. Fermo rimanendo quanto disposto dall'art. 73, i dirigenti di II livello con rapporto quinquennale che non abbiano espressamente optato per il rapporto esclusivo sono confermati negli incarichi di direzione di struttura complessa loro conferiti sino al trentesimo giorno dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Agli interessati a decorrere dal primo giorno del mese successivo a tale scadenza dovrà essere conferito uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. c), corrispondente al valore economico della retribuzione di posizione come rideterminata dall'art. 91.

3. In applicazione del comma 2 per tutti i dirigenti già di II livello, l'opzione espressa per il rapporto di lavoro non esclusivo comporta l'indisponibilità di un posto di dirigente.

4. I dirigenti del comma 1 non possono svolgere attività libero-professionale intramuraria.

5. I dirigenti di cui al presente articolo possono revocare l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria entro il 31 dicembre di ogni anno, passando al rapporto di lavoro esclusivo.

## Art. 90

### Trattamento economico fondamentale

1. Ai dirigenti di cui all'art. 79, comma 1, ivi compresi i dirigenti di ex II livello ad incarico quinquennale che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo spettano:

- il trattamento economico tabellare dell'art. 79, commi 3 e 4;
- l'indennità integrativa prevista dall'art. 80;
- per i dirigenti sanitari già di II livello l'assegno personale previsto dall'art. 81, comma 1;
- le altre voci previste dall'art. 78, lettera A), ove spettanti.

2. Il trattamento economico fondamentale dei dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo è confermato anche per gli anni 2000-2001 e segue la dinamica degli incrementi contrattuali prevista per i dirigenti.

3. All'atto della cessazione dal servizio, gli assegni di cui ai commi 1 e 2, lettera c), nella misura intera in ragione d'anno - confluiscono nel fondo dell'art 96. Tale norma si applica anche per le risorse lasciate disponibili per posti resisi vacanti dall'1 gennaio 1998.

art. 91

#### Retribuzione di posizione e di risultato

1. La retribuzione di posizione dei dirigenti sanitari già di I e II livello, che non abbiano espressamente optato per il rapporto di lavoro non esclusivo, è così costituita:

- a) componente fissa di cui alla tabella allegata n. 1 nella misura ridotta del 15% in applicazione dell'art. 1, comma 12, della legge n. 662/96;
- b) parte variabile in godimento ridotta del 50%.

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

3. Ai dirigenti sanitari già di II livello ad incarico quinquennale di cui agli artt. 88, comma 3 e 89, comma 2, non compete più lo specifico trattamento economico attribuito ai sensi della precedente contrattazione nazionale.

4. Ai dirigenti del comma 1 non spetta la retribuzione di risultato.

5. La riduzione di cui al comma 1, lett. b), e quella del comma 4 decorrono dall'1 gennaio 2000. Quella del comma 3 decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto.

6. Le risorse relative alle riduzioni previste dai commi 1 e 4 concorrono al finanziamento dell'indennità di esclusività di cui all'art. 86 e, pertanto, i fondi di provenienza delle voci citate - artt. 96 e 98 - sono conseguentemente ridotti di pari importo. Le risorse del comma 3 confluiscono nel fondo di cui all'art. 96.

7. L'Azienda provvederà al recupero delle competenze non più spettanti ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo dall'1 gennaio 2000 mediante gli opportuni conguagli con gli incrementi del presente contratto. Esclusivamente per lo specifico trattamento economico è consentita l'eventuale rateizzazione in non più di sei soluzioni mensili.

## Art. 92

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

1. Al dirigente che al 31 dicembre dell'anno precedente abbia revocato l'opzione per l'esercizio dell'attività libero-professionale extramuraria compete il trattamento economico previsto dall'art. 88, comma 5, con decorrenza dal 1 gennaio successivo.

2. La retribuzione di posizione è ridefinibile sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure di cui all'art. 71, e per quello di direzione di struttura complessa, con le procedure previste dal DPR n. 484/1997. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento.

3. Al dirigente è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo.

## Art. 93

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 33, comma 6, avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale dirigente viene accreditata al fondo di cui all'art. 98 del presente accordo. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 34, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 96 del presente accordo e sono utilizzate a consuntivo anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.

2. La contrattazione decentrata definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1, tenendo prioritariamente conto del maggior impegno dei dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

## CAPO V

### Art. 94

#### Trattamento di missione

1. A far data dal 31 dicembre 2001 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 il personale dipendente della Provincia autonoma di Trento.

2. L'indennità chilometrica prevista per il personale dipendente della Provincia autonoma di Trento è attribuita al personale sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari a far data dal 1° giugno 2000.

3. I maggiori oneri derivanti dal nuovo trattamento di missione sono finanziati mediante un incremento del relativo fondo pari a Lire 23.000.000/Euro 11.878 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2000 e a Lire 42.000.000/Euro 21.692 (oneri riflessi compresi) per l'anno 2001.

### Art. 95

#### Effetti dei benefici economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dei Capi dal II al IV del presente contratto - hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità alimentare di cui all'art. 49, comma 4, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione complessiva nelle componenti fissa e variabile in godimento nonché all'indennità di cui art. 80, comma 2, agli assegni personali previsti dall'art. 81, commi 1 e 2 e dall'art. 87, commi 2 e 3, data la loro natura stipendiale, all'indennità prevista dall' art. 83 ed infine all'indennità prevista dall'art. 86.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza dei bienni contrattuali di parte economica rispettivamente per gli anni 1998-99 e gli anni 2000-2001 alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale – parte fissa e variabile - indicata nella tabella allegato n. 1.

4. Gli effetti dei commi 1 e 3 si applicano alla retribuzione di posizione nelle componenti fissa e variabile minima contrattuale indicate nella tabella n. 1 come modificata dagli articoli 84 e 85 del presente contratto e all'indennità di cui all'art. 83 del presente contratto.

## TITOLO II

### IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

#### CAPO I

#### I FONDI AZIENDALI

Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa

1. Per il finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, dell'equiparazione di cui all'art. 84, dello specifico trattamento economico per i dirigenti del ruolo sanitario già di II livello nei casi in cui è mantenuto a titolo personale nonché per l'indennità di incarico di direzione di struttura complessa, è confermato il fondo il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1998, comprensivo, in ragione d'anno degli incrementi previsti a tale scadenza, pari a Lire 1.583.619.823/Euro 817.871,38 (esclusi oneri riflessi) per i dirigenti sanitari e a Lire 895.224.908/Euro 462.345,08 (esclusi oneri riflessi) per i restanti dirigenti non sanitari.

2.1. Il fondo di pertinenza dei dirigenti sanitari è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

- a) da una quota fissata a livello provinciale mediante finanziamento specifico pari a Lire 320.000.000/Euro 165.270 (oneri riflessi compresi) per sostenere i maggiori costi relativi all'equiparazione di cui all'art. 84;
- b) a decorrere dal 1° gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa, nel rispetto dei risparmi aziendali prestabiliti in sede di definizione del bilancio, nonché dai minori oneri sostenuti per il personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto;
- c) dagli assegni personali di cui all'art. 81;
- d) dall'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti sanitari comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998, da utilizzarsi nell'anno 2001;
- e) dalle risorse derivanti dal fondo dell'art. 97 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi anche a parità di organico. Le risorse sono attribuite al fondo, tenuto conto del ruolo di provenienza dei dirigenti interessati alla riorganizzazione;

2.2. Il fondo di pertinenza dei dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo è integrato in quota parte con le risorse di cui al comma 2.1. lettere b) ed e), nonché dalle seguenti:

- a) da una quota fissata a livello provinciale mediante finanziamento specifico pari a Lire 792.000.000/Euro 409.033,86 (oneri riflessi compresi), anche per sostenere i maggiori costi relativi all'equiparazione di cui all'art. 84 e all'indennità di cui all'art. 83, comma 2;
- b) dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo comunque cessati dal servizio a decorrere dall'1 gennaio 1998
- c) mediante assegnazione all'Azienda delle seguenti risorse (oneri riflessi compresi) destinate al trattamento di posizione – parte variabile – incrementato ai sensi dell'art. 86, comma 10, del presente contratto:

anno 2000 Lire 170.000.000/Euro 87.797,69;

anno 2001 Lire 170.000.000/Euro 87.797,67.

3. I fondi di cui al comma 1 devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nei fondi sono temporaneamente utilizzate in quello per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate ai fondi di cui al presente articolo a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

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

5. Al fondo dell'anno 2001 confluiscono le eventuali risorse residue non utilizzate nell'anno 2000.

Art. 97

Fondo del trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro

1. È confermato il fondo per la corresponsione degli emolumenti connessi a determinate condizioni lavorative il cui ammontare è quello consolidato al 31.12.1997 pari a Lire 273.175.465/Euro 141.083,35 (esclusi oneri riflessi).

2. Il Fondo è integrato per l'anno 2001 di Lire 30.000.000/Euro 15.494 (comprensivo degli oneri riflessi), tenuto conto dell'incremento del costo del servizio di pronta disponibilità di cui al successivo comma 4.

3. Il Fondo è utilizzato per compensare l'indennità di pronta disponibilità e le connesse prestazioni di lavoro straordinario, le indennità per servizio notturno e festivo, l'attività didattica svolta al di fuori dell'orario di lavoro, l'attività di aggiornamento professionale nonché le altre eventuali indennità connesse al rischio in particolari condizioni di lavoro

4. L'indennità di pronta disponibilità è fissata a partire dall'1.1.2001 nella quota di Lire 65.000/Euro 33,57 per turno di 12 ore. La misura delle indennità per lavoro notturno e festivo

nonché per l'attività didattica è definita nell'accordo decentrato. La misura delle indennità di rischio radiologico e di profilassi antitubercolare è fissata secondo i criteri generali di carattere nazionale

5. Al fine dell'utilizzo del fondo sono, altresì, confermate tutte le disposizioni per remunerare le particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 99 del presente contratto, ivi compresi i destinatari, la misura delle indennità, le modalità della loro erogazione e la flessibilità dell'utilizzo delle risorse del fondo con riguardo al loro spostamento temporaneo o permanente nei fondi, rispettivamente, per la retribuzione di risultato o di posizione.

6. E' confermata l'abrogazione dell'istituto dello straordinario per i dirigenti sanitari, salvo il caso del servizio di pronta disponibilità, nonché per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo indipendentemente dall'incarico conferito.

7. Nel fondo confluiscono eventuali risorse assegnate dalla Provincia e utilizzate secondo criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, risorse per finanziare l'attività di aggiornamento professionale di cui all'art. 66.

8. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi mensili:

- stipendio tabellare iniziale in godimento;
- indennità integrativa speciale;
- rateo di tredicesima mensilità delle due voci precedenti.

La maggiorazione di cui sopra è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle 22.00 alle 6.00 del giorno successivo), ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. E' abrogato l'art. 110, comma 6 ultimo periodo del DPR n. 384/1990.

Art. 98

Fondo della retribuzione di risultato e

premio per la qualità della prestazione individuale

1. Le risorse finanziarie di cui al presente articolo sono annualmente destinate a costituire una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione.

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

a) Fondi per la retribuzione di risultato relativa ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi;

b) Fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

3. A decorrere dal 1° gennaio 1998 i fondi del comma 2 sono formati dall'ammontare delle risorse consolidate alla data del 31 dicembre 1997, comprensive della maggiorazione erogata a titolo di anticipazione sul presente contratto, pari a Lire 1.377.595.000/Euro 711.470 (oneri riflessi esclusi) per il personale del ruolo sanitario e a Lire 1.314.372.000/Euro 678.820 (oneri riflessi esclusi) per il personale dei restanti ruoli.

4. I fondi previsti nel comma 3 sono incrementati per l'anno 2001 nella misura annua di Lire 1.901.000.000/Euro 981.784,57 (oneri riflessi compresi) da destinare ai dirigenti del ruolo sanitario per il progetto obiettivo di cui all'art. 99, nonché degli indirizzi di carattere provinciale di cui al successivo comma 6, nonché nella misura annua di Lire 274.000.000/Euro 141.509,19 (oneri riflessi compresi) da destinare al restante personale dirigente.

A far data dal 31.12.2001 il fondo riservato alla dirigenza sanitaria è ulteriormente incrementato di Lire 50.000.000/Euro 25.822,84 (comprensivo degli oneri riflessi) sempre con i vincoli di cui al successivo comma 6.

La consistenza complessiva del fondo della retribuzione di risultato a partire dall'anno 2000 è indicata nell'Allegato n. 3.

5. Con contrattazione decentrata vengono stabiliti i criteri di erogazione del trattamento di risultato sia nella parte del fondo a) che del fondo b) del comma 2.

6. La contrattazione decentrata dovrà tener conto di quanto stabilito dagli articoli 99 e 100, nonché degli indirizzi di carattere provinciale e dovrà valutare, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, le situazioni per cui è inibito lo svolgimento di attività libero-professionali.

7. A far data dall'1.1.2001 una quota pari al 33% del fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 2, lettera a), finanziato per l'anno 2000 viene utilizzata per l'erogazione dell'indennità sanitaria provinciale, da riconoscersi a tutto il personale dirigente quale trattamento retributivo consolidato in virtù degli standards qualitativi di base già conseguiti dal Servizio sanitario provinciale.

8. L'incremento di cui al comma 4, per una quota parte stabilita dall'Azienda, sentite le OO.SS. , è vincolato al raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici:

a) riduzione delle liste d'attesa, nell'ambito di strategie definite dalla direzione dell'Azienda, d'intesa con il personale interessato, tenendo conto:

- sul versante dell'offerta: di ridefinire i volumi di prestazioni rese dall'équipe, tenuto altresì conto dei volumi di attività libero-professionale erogati dalla stessa al fine di ottenere un sostanziale equilibrio dei medesimi con l'attività istituzionale, all'interno del quale va considerato anche il mantenimento degli standard, qualora ottimali, la cui strategia e durata viene definita dalla direzione dell'Azienda in accordo con il personale interessato;

- sul versante del governo della domanda: di promuovere condizioni per migliorare l'appropriatezza delle indicazioni cliniche relativamente agli interventi preventivi, diagnostici, terapeutici e riabilitativi nonché dei tempi di esigibilità delle prestazioni stesse;

b) soddisfazione, quando possibile, delle esigenze di servizio anche presso sedi diverse da quelle di appartenenza in conformità agli accordi di mobilità di cui all'art. 53 e alla copertura delle piante organiche;

c) miglioramento ed ottimizzazione dell'assistenza sanitaria attraverso la definizione di percorsi assistenziali integrati fra ospedali e territorio;

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

10. Le eventuali risorse economiche che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili sul fondo di cui al precedente comma 2, lettera a) a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, fatto salvo quanto specificato nel presente comma, saranno egualmente riassegnate al medesimo fondo dell'anno successivo.

Art. 99

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. 29 del 1993 e s. m. e d.lgs. n. 28.4.1999.

2. Il fondo di cui all'art. 98 è pertanto destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni sanitarie ed ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici anche attraverso l'adozione di adeguati protocolli clinici, diagnostici e terapeutici, concordati e condivisi a livello aziendale;
- il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;

la razionalizzazione, la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno;

la realizzazione di modelli organizzativi innovativi per le attività delle articolazioni aziendali;

- l'avvio di tecniche per il controllo di gestione;
- la disponibilità ad una organizzazione del servizio strutturata in termini che possano anche ampliare l'impegno orario del dirigente al fine del conseguimento degli obiettivi di attività diagnostico terapeutica assegnati all'unità operativa;
- la realizzazione di turni di pronta disponibilità ulteriori rispetto al limite individuale previsto dall'art. 30, comma 4, del presente contratto.

3. La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui all'art. 27 per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. In attuazione dei fini indicati nei commi precedenti, la direzione generale, di norma con cadenza annuale e in corrispondenza con l'approvazione del bilancio, anche sulla base delle proposte dei direttori e dirigenti responsabili, secondo i rispettivi ordinamenti, alle strutture aziendali di più elevato livello:

a) definisce i programmi e gli obiettivi prestazionali, emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione;

b) assegna a ciascuna articolazione aziendale, individuata secondo i rispettivi ordinamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie necessarie al loro raggiungimento, indicando quale è la quota parte del fondo della retribuzione di risultato assegnata alla medesima e, in particolare, quella riservata al direttore o dirigente responsabile, in base alla metodologia del comma 1.

5. I dirigenti responsabili delle articolazioni aziendali provvedono, con le medesime procedure e metodologie del comma 3, nei confronti delle singole unità operative che compongono l'articolazione medesima.

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

7. L'erogazione dell'incentivo di cui al comma 5 è strettamente connessa ai risultati conseguiti in relazione alla realizzazione degli obiettivi assegnati. Detti risultati sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 74, che ne definisce parametri e standard di riferimento.

8. Ai sensi dell'art. 4, lett. B), comma 1, la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo, nei limiti delle quote di produttività assegnate all'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato. Tale verifica può anche essere periodica per stati di avanzamento.

Art. 100

Premio per la prestazione della qualità individuale

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

2. Ai fini del presente articolo dalle risorse del fondo di cui all'art. 98, comma 3 viene utilizzata una quota pari a Lire 10.597.000/Euro 5.470,89 per il personale del ruolo sanitario e una quota pari a Lire 4.020.000/Euro 2.076,16 per il personale dei restanti ruoli da attribuire con cadenza annuale e, comunque, non oltre il 31 dicembre di ogni anno nella forma di premi di qualità della prestazione individuale a non più del 7% dei dirigenti in servizio. A far data dall'1.1.2001 le risorse del presente comma subiscono una riduzione del 33% ai sensi dell'art. 98, comma 7.

3. I principali fattori di valutazione, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate dall'Azienda e ponderati per le diverse posizioni di incarico dirigenziale, sono:

a) capacità dimostrata di programmare le attività assistenziali, facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio, in particolare nella gestione dei servizi di emergenza e quelli funzionali all'area critica nonché i servizi che richiedono elevata attività assistenziale;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere compiti inerenti ad attività e di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra le diverse aree, strutture e servizi dirigenziali e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti di modalità operative ed al mantenimento dei livelli quantitativi di prestazioni erogate.

i) impegno orario.

4. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni adottate:

5. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS., che possono chiedere un incontro al riguardo con la direzione generale dell'Azienda.

6. A far data dal 31.12.2001 il fondo specifico per la prestazione della qualità individuale confluisce nel fondo unificato per la retribuzione di risultato e da questo si attingono le eventuali risorse necessarie a finanziare la prestazione della qualità individuale.

#### Art. 101

##### Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi

1. Nel caso in cui l'Azienda ridetermini, in attuazione delle vigenti disposizioni, con atto formale, la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero superiore a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi, previsti dagli artt. 96, 97 e 98, nel finanziare la predetta dotazione organica dovrà incrementare i relativi fondi in modo congruo, con oneri a carico del proprio bilancio, tenendo conto: del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione e, comunque, della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 78, comma 1, lett. A), punto 6; delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico accessorio complessivo eventualmente spettante ai dirigenti da assumere; dell'indennità di cui agli art. 83 e – per i dirigenti sanitari – dell'art. 86.

2. Analogamente si procede nel caso di attivazione di nuovi servizi anche ad invarianza della dotazione organica con riferimento al trattamento accessorio.

#### PARTE TERZA

## TITOLO I

### Art. 102

#### Libera professione intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario

1. Con il presente contratto, fatto salvo quanto in merito all'esercizio della libera professione intramuraria disciplinato dalla Giunta provinciale con proprio atto deliberativo, si intende procedere:

- a) alla definizione di un corretto equilibrio fra l'attività istituzionale e l'attività libero professionale;
- b) alla definizione di criteri per la determinazione delle tariffe e le modalità per la ripartizione.

2. Per attività libero professionale intramuraria dei dirigenti del ruolo sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'impegno di servizio in regime ambulatoriale, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni, o di altri fondi sanitari integrativi.

3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero-professionale sono disciplinate dall'Azienda con specifico atto aziendale nel rispetto dei criteri generali previsti dalla direttiva della Giunta provinciale nella specifica materia e dal presente contratto.

4. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda e lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. A tal fine, l'attività libero - un volume orario superiore a quello assicurato per i compiti istituzionali. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.

5. A tal fine, l'Azienda negozia in sede di definizione annuale di budget, con i direttori o dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli direttori e dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che, comunque, non possono superare i volumi di attività

istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

## Art. 103

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

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'Azienda con apposito atto aziendale.

2. Nella fissazione delle tariffe l'Azienda terrà conto dei seguenti criteri generali:

a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa, tendenzialmente unica a livello aziendale, è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;

b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali e di équipe, in regime di ricovero e day hospital, la tariffa forfetaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa determinati dalla Provincia;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, nonché le quote a favore dell'Azienda per i costi complessivi sostenuti a suo carico comprensivi dell'ammortamento e della manutenzione delle apparecchiature nonché del materiale di consumo;

d) le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni;

e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'articolo 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724;

f) nell'attività libero-professionale di équipe la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte dell'Azienda – su indicazione dell'équipe stessa.

g) le tariffe per le visite ambulatoriali e domiciliari rese individualmente sono definite dalle aziende nel rispetto dei vincoli ordinistici, d'intesa con i dirigenti interessati.

h) per le attività richieste a pagamento da singoli utenti e svolte in struttura di altra Azienda del s.s.n. o in struttura sanitaria non accreditata si applica la precedente lettera g) se svolte individualmente; se svolte in équipe, la tariffa è definita dall'Azienda, previa convenzione, anche

per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e con il contraddittorio dei medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa - da concordare in Azienda in sede di contrattazione collettiva integrativa comunque non inferiore al 5% della massa di tutti i proventi dell'attività libero-professionale, al netto delle quote a favore delle aziende, è accantonata quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline mediche e veterinarie – individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. Dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero-professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

## Art. 104

### Attività di consulenza

1. L'attività di consulenza dei dirigenti sanitari, per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'Azienda costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. c).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra Azienda o ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attesti che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio Sanitario Nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;

- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;

- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;

- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) è riscosso dall'Azienda che provvede ad attribuirne il 95 % al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo (al netto degli oneri).

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'Azienda per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del DPR n. 1124 del 1965. Per i compensi si applica il comma 3.

## Art. 105

### Disposizioni particolari

1. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 96, 97 e 98 non siano state utilizzate nel rispettivo esercizio economico, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo ai fondi di pertinenza.

2. L'Azienda può consentire, a domanda, la mobilità del dirigente tra i ruoli amministrativo, professionale e tecnico, purché il richiedente sia in possesso del requisito di laurea richiesto per l'accesso dall'esterno o altro equipollente secondo le vigenti disposizioni, nonché delle abilitazioni di legge, ove previste.

3. Le parti, in via di interpretazione autentica, confermano che la retribuzione di posizione minima contrattuale - parte fissa e variabile - prevista dalle tabelle di cui all'allegato 1 del presente contratto, facendo parte del trattamento economico fondamentale, produce integralmente i suoi effetti ai fini dell'applicazione dell'art. 50, comma 2, e ai fini del trattamento di quiescenza dei Dirigenti cessati o che cesseranno dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto, rispettivamente per i bienni economici 1998-1999 e 2000-2001, alle scadenze e negli importi previsti dagli articoli stessi. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

4. I casi previsti dall'art. 25 in cui l'Azienda – per la presente area negoziale - può ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quello indicato nell'art. 15 septies, comma 1, del d.lgs. n. 502/1992. A tal fine l'Azienda individua, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti, richiesti sentiti i soggetti di cui all'art. 9, comma 4. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base della graduazione delle funzioni, grava sul bilancio dell'Azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque, superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 82. Ai dirigenti pubblici si applica l'art. 39, comma 7, del presente contratto in tema di aspettativa.

5. Ove nel testo del presente contratto gli assegni da corrispondere sono “annui, lordi per tredici mensilità”, si intende che l'importo indicato nel testo non comprende il rateo della tredicesima che, pertanto, va corrisposto aggiungendolo al fondo di pertinenza, ove si tratti di voci che sono retribuite con i fondi.

6. Con decorrenza dal presente CCPL, al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni. Nel caso di dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, con riguardo all'indennità di funzione, dovrà essere ricompresa solo la quota prevista dall'art. 91, comma 3.

#### Art. 106

##### Trattamento di fine rapporto

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

#### Art. 107

##### Anticipazione del TFR

1. In attesa della possibilità per i lavoratori di poter beneficiare presso il fondo pensione dell'anticipazione sul TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile, il datore di lavoro provvede direttamente alla concessione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge provinciale e sulla base dei finanziamenti previsti ed in relazione alla disciplina definita dalla contrattazione collettiva provinciale di settore.

2. Il dipendente rilascia all'Amministrazione una procura irrevocabile a garanzia del recupero dell'anticipazione del TFR dall'INPDAP per la parte eccedente l'eventuale credito nei confronti dell'Amministrazione.

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

#### Art. 108

##### Adesione ai fondi pensione

1. Il personale dirigente, assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi continuativi, può aderire al fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino - Alto Adige (LABORFONDS).

2. Le modalità di adesione al fondo, di permanenza nel fondo e di ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso.

3. In prima applicazione, l'adesione espressa dai dipendenti entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2002. Successivamente l'adesione ha effetto dal primo giorno del mese successivo.

#### Art. 109

## Contribuzione

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

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

2. Sono contabilizzate dall'INPDAP, senza oneri per i lavoratori, per essere versate al fondo pensione complementare cui risulta iscritto il lavoratore alla data di cessazione dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento pensionistico complementare ovvero con diritto al riscatto della posizione individuale:

- la quota del 2% della retribuzione utile ai fini del TFR dei dipendenti già in servizio al 31 dicembre 2001;
- la quota dell'1,5% della base contributiva di riferimento del trattamento di fine servizio (TFS), secondo le modalità previste dall'articolo 2, commi 4 e 5, del DPCM 20 dicembre 1999 per tutto il personale;
- il 100% dell'accantonamento annuo per il TFR dei dipendenti assunti dal 1° gennaio 2002.

3. I versamenti ai fondi pensione complementare cui possono aderire i lavoratori, ivi inclusi quelli aggiuntivi, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi. Il dirigente associato al fondo ha facoltà di effettuare versamenti aggiuntivi a quelli previsti al punto a) del comma 1 a scaglioni dell'1% della retribuzione utili ai fini TFR fino a raggiungere il limite massimo della deducibilità fiscale, fermo restando il contributo a carico dell'Ente. Il dipendente può variare la propria contribuzione al fondo a partire dal 1° gennaio di ogni anno, dandone comunicazione scritta all'Ente entro il 30 ottobre dell'anno precedente.

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

Art. 110

Interessi legali

1. Ai dirigenti dell'Azienda sono corrisposti gli interessi legali su istituti di carattere economico, in caso di ritardo nel recepimento dell'accordo, a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dalle parti contraenti, quando siano accertate dalle stesse le condizioni per la piena applicabilità dell'accordo medesimo.

2. Ai crediti concernenti retribuzioni spettanti ai dirigenti si applicano gli interessi legali nella misura riconosciuta ai sensi dell'articolo 1284 c.c.; da essi sono detratte le somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.

3. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria, se più favorevole, sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.

4. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.

5. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono corrisposti a domanda del dipendente.

6. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.

Art. 111

Modalità di calcolo

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

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

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

Art. 112

Norma transitoria per la dirigenza del servizio dell'assistenza infermieristica ed ostetrica

1. Fino alla data del compimento dei corsi universitari di cui all'art. 5 della legge 10.08.2000 n. 251, nell'ambito della dirigenza non medica del ruolo sanitario trova collocazione, previa istituzione del servizio per l'assistenza infermieristica ed ostetrica, la figura professionale del dirigente del Servizio dell'assistenza infermieristica ed ostetrica.

Nell'attuale fase transitoria il rapporto di lavoro per detto dirigente è disciplinato, con riferimento all'art. 7 della L. 10.8.2000 n. 251, mediante attribuzione di incarico con contratto a tempo determinato di durata triennale e rinnovabile, da stipulare, nel limite numerico indicato dall'art. 15 septies, comma 2, del decreto legislativo 30.12.92 n. 502, dal direttore generale dell'Azienda con un appartenente alle professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche.

2. L'incarico viene conferito tramite idonea procedura selettiva pubblica tra i candidati in possesso dei requisiti e qualificazione professionale predeterminati nell'avviso di incarico, secondo quanto stabilito dall'art. 7 della legge 251/2000.

Nell'attuale fase transitoria l'attribuzione dell'incarico non potrà fare riferimento ai requisiti di cui all'art. 26 del decreto legislativo 3.2.1993 n. 29, stante l'attuale mancanza delle relative lauree professionali specifiche di cui all'art. 5 della L. 10.8.2000 n. 251, ma comunque dovrà prevedere come requisito professionale minimo il diploma di dirigente di assistenza infermieristica rilasciato dalla scuola universitaria diretta ai fini speciali, accompagnato al requisito di esperienza lavorativa maturata nella categoria D (ex 7° livello: operatore professionale coordinatore/capo sala o capo ostetrica).

3. Per quanto attiene alle modalità di conferimento, revoca e verifica dell'incarico trovano applicazione per analogia le disposizioni contenute nel presente contratto per la dirigenza del ruolo sanitario.

4. Al dirigente del servizio dell'assistenza infermieristica e ostetrica spetta il trattamento economico previsto dal presente contratto per il personale dirigente del ruolo sanitario, comprensivo del trattamento di posizione e di risultato conseguenti alle funzioni e agli obiettivi assegnati.

5. Al dirigente del servizio dell'assistenza infermieristica spetta la maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 86, comma 10, del presente contratto, in coerenza con quanto previsto per la dirigenza amministrativa, professionale e tecnica, mentre non spetta l'indennità di esclusività in quanto la figura non era prevista alla data di approvazione né della L. 23.12.96 n. 662, né dalla successiva L. 23.12.98 n. 448.

6. Per il trattamento di posizione e di risultato l'Azienda interviene con proprie risorse.

#### Art. 113

##### Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

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

#### Art. 114

##### Norma programmatica

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

2. Previa ridefinizione dell'accordo per il personale dell'area dirigenziale del Comparto Autonomie locali sull'indennità per figure professionali del ruolo tecnico e professionale, le parti si impegnano a definire l'applicazione di tale istituto anche al medesimo personale dirigenziale operante nell'Azienda, con la medesima decorrenza prevista dall'accordo per la dirigenza del comparto Autonomie locali.

3. Per quanto attiene l'art. 112 del presente contratto si rimanda al punto 4 della premessa al presente contratto.

Art. 115

Norme finali

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

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

3. In attesa della complessiva revisione dei codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero e delle relative procedure di raffreddamento si conferma l'applicazione degli accordi e delle disposizioni vigenti alla data del presente accordo.

**CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE,  
TECNICA E AMMINISTRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO PROVINCIALE**

## Art. 1

### Disposizioni di carattere generale

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

## Art. 2

### Doveri del dirigente

1. Il comportamento del dirigente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'Azienda.

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

Art. 3

Regali e altre utilità

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

2. Il dirigente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

#### Art. 4

##### Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dirigente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'Azienda, deve essere comunicata al dirigente della struttura di appartenenza e al direttore generale dell'Azienda.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dirigente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

#### Art. 5

##### Obblighi di dichiarazione

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

## Art. 6

### Obblighi di astensione

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

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

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

a) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;

b) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;

c) di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

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

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

## Art. 7

### Attività collaterali

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

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

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

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

## Art. 8

### Imparzialità

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

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

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

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

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

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

## Art. 9

### Comportamento nella vita sociale

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

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

## Art. 10

### Comportamento in servizio

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

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

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

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

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

## Art. 11

### Molestie sessuali

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

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

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

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

4. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta

all'Azienda farsi garanti di un ambiente esente da simili comportamenti, assicurando adeguate procedure.

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

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

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

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

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

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

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

11. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare: trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro, partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale.
12. Quanto sopra è determinato dal fatto che le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.
13. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un "abuso di autorità" in quanto chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.
14. La molestia ed il ricatto sessuale sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione dei diritti.
15. Stessa sanzione dovrà applicarsi nei casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.
16. Nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di molestia e/o ricatto sessuale, non passibile di licenziamento, verrà disposto il trasferimento d'ufficio ad altra sede e/o ufficio.
17. L'Azienda è responsabile dell'applicazione del Codice.
18. La Raccomandazione CEE afferma: "Per la denuncia di casi effettivi di molestia sessuale è di grande importanza predisporre una procedura chiara e precisa concepita in modo da consentire una soluzione pronta ed efficace del problema ....".
19. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolari finalità, può richiedere l'intervento del Consigliere di fiducia e /o del Comitato Pari Opportunità e /o del Dirigente della struttura di appartenenza affinché si pervenga ad una soluzione informale e pacifica del caso.

20. Qualora l'interessata/o ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto ed è indirizzata al consigliere di fiducia ed all'Azienda.
21. L'Azienda provvederà con atti formali a promuovere indagini nonché ad avviare il relativo procedimento disciplinare.
22. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di sua fiducia.
23. Le parti pubbliche e le organizzazioni sindacali auspicano che venga istituita presso l'Azienda la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo, quale esperto consulente nei casi di trattazione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In particolare il Consigliere di fiducia deve essere personale professionalmente qualificato e riconosciuto da tutte le parti interessate (Azienda, organizzazioni sindacali, dipendenti); può essere interno od esterno all'Azienda; agisce in piena autonomia.
24. Il Consigliere di fiducia (preferibilmente donna) può essere individuata/o anche tra le figure già esistenti all'interno dell'Azienda.
25. L'Azienda dovrà provvedere a fornire mezzi e risorse affinché il Consigliere di fiducia possa svolgere le funzioni attribuitele/gli.

## Art. 12

### Rapporti con il pubblico

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

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

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

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

## Art. 13

### Contratti

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

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

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

## Art. 14

### Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

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

## Art. 15

### Aggiornamento del codice

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

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

A.P.R.A.N. –OO.SS.

Le parti, a conclusione della trattativa relativa al primo contratto collettivo provinciale, preso atto della reciproca disponibilità che ha consentito di raggiungere il primo accordo contrattuale a livello provinciale, portando così a conclusione un lungo iter storico che ha sempre visto la Provincia e le OO.SS. impegnati sul comune fronte di una sanità sempre più efficiente ed efficace, precisano che il tavolo contrattuale ha consentito di raggiungere risultati coerenti con le direttive impartite dalla Giunta provinciale e delle relative risorse.

Tuttavia, rimane ancora un margine di non allineamento rispetto al parallelo contratto riguardante la dirigenza medica, il superamento del quale, ferme restando le differenziazioni di carattere oggettivo che caratterizzano le diverse funzioni, potrà essere oggetto di ulteriore adeguato approfondimento nel successivo contratto, compatibilmente con le indicazioni che saranno dettate dalla Giunta provinciale.