

c')

CONTRATTO COLLETTIVO 7 aprile 2005 1)

Contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 2001-2004 20051

TITOLO I**DISPOSIZIONI GENERALI****1. (Ambito di applicazione)**

(1) Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, nonché al personale sanitario svolgente funzioni di coordinamento e tutoraggio assegnato alla Scuola Superiore di Sanità "Claudiana".

(2) Per il personale sanitario che è parzialmente impiegato presso le aziende sanitarie e parzialmente assegnato alla Scuola superiore di Sanità "Claudiana" trova applicazione il presente contratto, previa informazione reciproca fra i rispettivi enti.

2. (Durata e decorrenza)

(1) Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001 – 31 dicembre 2004. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali e, in mancanza, dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

(2) Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001 – 31 dicembre 2004, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, su richiesta di una delle due parti, esse si incontrano entro un mese dalla richiesta. Il trattamento giuridico del presente contratto decorre dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto collettivo e rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo di comparto.

(3) Per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" che confluisce nel Servizio sanitario provinciale ai sensi della legge provinciale del 26 ottobre 1993, n. 18, il presente contratto ha effetto dalla data del passaggio.

(4) La disciplina contenuta nel presente contratto collettivo costituisce l'attuazione del contratto collettivo intercompartimentale del 1° agosto 2002.

3. (Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero)

(1) La disciplina sui servizi essenziali da garantire in caso di sciopero da parte del personale è contenuta nell'allegato 1.

TITOLO II**RELAZIONI SINDACALI****4. (Omogeneizzazione tra le aree)**

(1) Al fine di garantire l'omogeneità tra le aree del Servizio Sanitario Provinciale per tutto il personale interessato, la parte pubblica provvede alla sottoscrizione dello stesso nonché degli altri contratti delle singole aree dopo aver sentito le rispettive delegazioni sindacali rappresentative sull'ipotesi di intesa intervenuta nell'ambito della contrattazione con l'altra delegazione sindacale. In caso di una disciplina differenziata per gli istituti contrattuali comuni, viene riaperta la contrattazione compartimentale sui punti controversi del contratto già stipulato sull'altro tavolo di contrattazione.

5. (Contrattazione decentrata)

(1) La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) mobilità all'interno dell'azienda;

- b) modalità di recupero del periodo di assenza per permessi brevi per esigenze personali
 - c) modalità di fruizione della pausa di lavoro (pausa caffè)
 - d) emissione, in caso di malattia, del certificato medico a partire dal 1° giorno lavorativo
 - e) individuazione di altre unità organizzative e profili professionali ai quali concedere i giorni di congedo ordinario aggiuntivo per il recupero psicofisico
 - f) individuazione di eventuali ulteriori servizi per il riconoscimento dell'indennità per l'uso della lingua ladina
 - g) modalità e criteri per l'aumento individuale dello stipendio di cui all'articolo 20, comma 4, del presente contratto
 - h) modalità di controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro
 - i) tutte le altre materie espressamente riservate alla contrattazione decentrata ai sensi del presente accordo.
- (2) Per la contrattazione decentrata sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali che sono firmatarie di questo contratto oppure le organizzazioni sindacali che abbiano un numero di iscritti tra il personale dell'azienda sanitaria non inferiore al 15%.

(3) Nei contratti collettivi decentrati devono essere inserite, ai sensi della disciplina del contratto collettivo intercompartimentale in vigore, apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Copia dei suddetti contratti va inviata per conoscenza all'Assessore alla Sanità con relativa relazione sui costi e sull'economicità degli stessi.

6. (Diritto sindacale all'informazione)

- (1) Il diritto all'informazione riguarda tutti i provvedimenti di natura generale aventi riflessi sui rapporti di lavoro. A tale fine le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto, le Aziende sanitarie interessate e l'Assessorato alla Sanità s'incontrano mensilmente. L'ordine del giorno delle rispettive sedute è definito almeno 5 giorni prima della riunione.
- (2) Nel contratto collettivo aziendale possono essere previste particolari forme di partecipazione anche con la costituzione di commissioni bilaterali o osservatori per tutti gli aspetti interessanti la gestione dei rapporti di lavoro.

7. (Patronato sindacale)

- (1) Il personale in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.
- (2) Gli istituti di patronato sindacale hanno il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

8. (Periodo di prova)

- (1) Si applica la disciplina del contratto collettivo intercompartimentale in vigore.
- (2) Il personale riassunto o riammesso decorsi tre anni dalla cessazione dal servizio è soggetto ad un periodo di prova pari alla metà di quello previsto per l'assunzione in servizio nelle aziende sanitarie.
- (3) In caso di preventiva sottoscrizione del contratto di lavoro, il personale di cui al comma 2 può partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione offerte dalle aziende anche prima dell'effettivo inizio del servizio. Tale partecipazione di seguito non dà comunque diritto a retribuzione.
- (4) In caso di mobilità verticale nell'ambito dell'azienda d'appartenenza al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene conservato il posto di provenienza fino al superamento del periodo di prova.

9. (Mobilità interregionale tra gli enti)

- (1) In caso di mancata copertura di posti banditi secondo le modalità stabilite dall'articolo 17, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale del 1.8.2002, i relativi posti possono essere coperti con personale proveniente da aziende sanitarie extraprovinciali su domanda del singolo interessato.

10. (Orario di lavoro)

- (1) L'orario di lavoro per il personale a tempo pieno è di 38 ore settimanali. Esso è, di norma, articolato su cinque o sei

giornate ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

(2) Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario d'apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro è definita dall'Azienda o da organo delegato, previo accordo con le organizzazioni sindacali, tenuto conto dei seguenti principi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione, tenuto conto delle esigenze dell'utenza;
- eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento di rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- utilizzazione programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- previsione di orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

(3) Per il personale sanitario assegnato alla Scuola superiore di Sanità "Claudiana" l'articolazione dell'orario di lavoro è definita nel rispetto dei criteri di cui al comma 2, ove applicabili, previo accordo fra i rispettivi enti.

(4) La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore aggiuntive di plus orario e le ore di lavoro straordinario, calcolando la media dell'orario di lavoro settimanale con riferimento ad un periodo di 12 mesi al massimo, da stabilirsi a livello aziendale. In caso di ripetuto superamento a lungo termine delle 38 ore settimanali rispettivamente aumentate del plus orario, le aziende sanitarie si confrontano con le organizzazioni maggiormente rappresentative per discutere di possibili soluzioni.

(5) Previo accordo aziendale, l'orario di lavoro può essere articolato con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro inferiori o superiori alle 38 ore settimanali. In tal caso nel rispetto delle monte ore annuale, potranno essere previsti per certi periodi orari di lavoro con rispetto dei seguenti limiti orari e temporali:

- minimo di 28,5 ore settimanali
- massimo di 44 ore settimanali per un periodo massimo di sei mesi all'anno.

(6) Al personale spetta un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nell'arco delle 24 ore.

(7) Compatibilmente con le esigenze di servizio il personale può godere di una pausa di lavoro nell'arco della giornata lavorativa.

Capo II

Interruzioni e sospensione della prestazione

11. (Congedo ordinario)

(1) Il personale con orario di servizio settimanale su cinque giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di congedo ordinario.

(2) Il personale con orario di servizio settimanale su sei giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.

(3) Il congedo ordinario previsto dal presente articolo è comprensivo e sostitutivo delle sei giornate di riposo di cui alla legge n. 937 del 23 dicembre 1997.

(4) Ai sensi dell'articolo 18, comma 11, del C.C.I. del 1° agosto 2002, al personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto collettivo del 28 agosto 2001 ha diritto, qualora il proprio orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, ad un congedo ordinario retribuito annuo complessivo di 32 giorni.

(5) Al personale sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti di cui all'articolo 1, comma 2 della legge 27 ottobre 1988, n. 460, viene concesso un congedo ordinario aggiuntivo di 15 giorni all'anno, da usufruirsi in un'unica soluzione.

(6) Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito su richiesta del dipendente nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio.

(7) Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio il personale può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, garantendo la fruizione di un periodo di congedo comunque non inferiore a 15 giorni di lavoro consecutivi annui nel periodo estivo, comprensivo da maggio a settembre.

(8) In caso d'indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

(9) La fruizione delle ferie può essere rinviata anche al secondo semestre dell'anno successivo, qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente, ma a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati nei commi 4 e 5.

(10) Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o, se già autorizzate, sospese per motivi di servizio, il

dipendente 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 dei medesimi viaggi. In questo caso il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

(11) Le ferie sono sospese nei casi di malattia adeguatamente e debitamente documentati non inferiori a 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purchè il lavoratore abbia dato all'Azienda immediata e tempestiva informazione.

(12) Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 6 e 8.

12. (Permessi per motivi di studio)

(1) Al fine di garantire il diritto allo studio al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con un rapporto di servizio di durata non inferiore a dodici mesi, sono concessi dei permessi retribuiti di studio. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 75% è escluso dalla concessione dei permessi.

(2) Il permesso retribuito per motivi di studio per ogni anno scolastico rispettivamente accademico non può superare i seguenti limiti:

a) limite aziendale:

Nell'arco dell'anno solare può fruire dei permessi di cui al comma 1 fino al 3% del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore.

Per la Scuola superiore di sanità "Claudiana" possono usufruire nell'arco dell'anno dei permessi di cui al comma 1 contemporaneamente due dipendenti al massimo.

b) limite individuale:

150 ore d'effettiva assenza dal servizio per il personale a tempo pieno ed un numero d'ore in rapporto all'orario settimanale per il personale a tempo parziale.

(3) Nella concessione dei permessi retribuiti per un massimo di 5 anni è data la precedenza al personale di ruolo per la frequenza dei corsi nel rispetto del seguente ordine:

a) corsi di studio della scuola media inferiore o superiore;

b) corsi di formazione, organizzati dalla provincia o per delega da istituti o aziende, al termine dei quali viene rilasciato un diploma di qualificazione professionale richiesto per l'accesso all'impiego nelle aziende sanitarie;

c) corsi di specializzazione nello specifico settore professionale;

d) corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;

e) per la predisposizione della tesi di laurea non è concesso più di un anno accademico

f) corsi di formazione post-universitaria.

(4) Al personale laureato rispettivamente diplomato non viene concesso il permesso per il conseguimento di altra laurea rispettivamente altro diploma di maturità.

(5) A livello aziendale, su proposta del comitato per l'aggiornamento professionale, previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, vengono predisposti criteri di distribuzione dei permessi retribuiti per motivi di studio, garantendo un'equa distribuzione fra le varie figure professionali e permettendo anche la determinazione di priorità per motivi oggettivi e per un periodo di tempo limitato.

(6) La concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio è subordinata alle esigenze di servizio. Il dipendente è obbligato a concordare il piano di utilizzazione dei permessi retribuiti con il diretto superiore.

(7) Il dipendente è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza dell'università, delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea. Il certificato d'iscrizione deve essere presentato comunque alla fruizione del primo permesso retribuito. In caso di mancata presentazione dell'ulteriore certificazione entro l'anno accademico risp. scolastico di riferimento e comunque entro la fine dell'anno solare, i permessi fruiti vengono considerati come aspettativa non retribuita, mentre in assenza di giustificati motivi i relativi permessi equivalgono ad un'assenza ingiustificata.

(8) Al personale, al quale viene concesso il permesso retribuito, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze, vengono concessi turni di lavoro che agevolino la frequenza dell'università, della scuola, dei corsi e la preparazione agli esami.

(9) Nel caso in cui non si presenti all'esame il personale deve provvedere al recupero delle ore concesse.

(10) Qualora i corsi frequentati abbiano una durata inferiore all'anno scolastico, i permessi di studio possono essere concessi in proporzione.

13. (Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio)

(1) L'aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari e di studio prevista dal contratto collettivo

intercompartimentale è concessa dal direttore generale o suo delegato su richiesta motivata e, se possibile documentata.

(2) La relativa domanda è da presentare al competente ufficio della ripartizione personale e per conoscenza al diretto superiore, il quale esprime parere motivato in merito alla compatibilità dell'aspettativa richiesta con le esigenze di servizio.

(3) Per particolari esigenze di servizio l'aspettativa può essere respinta in forma scritta o accolta solo in parte ovvero in accordo con il dipendente anticipata o posticipata nel tempo. Qualora il diretto superiore non sia d'accordo per motivi di servizio con l'aspettativa richiesta o con il periodo proposto, deve trasmettere tempestivamente parere in merito alla ripartizione del personale.

14. (Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica)

(1) Il personale infermieristico, operatore tecnico addetto all'assistenza, operatore tecnico addetto all'assistenza psichiatrica, operatore socio sanitario e assistente sociale, operante nei servizi sotto elencati con assistenza diretta a pazienti in gravi condizioni psicofisiche: reparto psichiatria e servizio psichiatrico dell'area territoriale, servizio per le dipendenze, reparto e day hospital infettivi, centro di rianimazione con posti letto, del reparto di anestesia e rianimazione compresa la terapia intensiva neonatale, ha diritto al graduale aumento del congedo ordinario per non più di un giorno per ogni anno d'effettivo servizio nelle predette strutture, a partire dal terzo.

(2) Per il personale che presta servizio nelle strutture, le quali fino all'entrata in vigore del contratto collettivo in data 11.09.2001 erano state considerate a livello aziendale per la concessione del congedo straordinario per la rigenerazione psicofisica, trova applicazione la disciplina dell'aumento graduale del congedo ordinario di cui al comma 1, se le medesime strutture vengono nuovamente considerate a livello aziendale per l'aumento graduale del congedo ordinario.

(3) Vengono fatti salvi i diritti maturati ai sensi della disciplina di cui alla circolare dell'Assessore alla Sanità del 13 novembre 2003. Il personale che, ai sensi della citata circolare, all'entrata in vigore del presente contratto collettivo ha maturato più di 10 giorni di congedo ordinario aggiuntivo, prosegue con l'eventuale cumulo di 10 giorni annui. Per tale personale trova applicazione il comma 6 del presente articolo.

(4) Con contratto aziendale sono individuati altri servizi nonché il personale assegnato svolgente mansioni particolarmente logoranti.

(5) Il beneficio di cui al comma 1 è progressivamente cumulabile fino ad un massimo di 10 giorni per anno e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso, in unica soluzione.

(6) In caso di interruzione del rapporto di lavoro o aspettativa non retribuita per almeno un anno di cui agli articoli 24 e 28 del CCI del 1° agosto 2002 comincia a decorrere un nuovo periodo di calcolo ai fini del cumulo di cui al comma 4, senza tener conto del periodo pregresso.

Durante il periodo di assenza a qualsiasi titolo per almeno un anno, escluse quelle sopraccitate, viene interrotta la maturazione dei giorni di congedo ordinario aggiuntivo e al rientro in servizio, il calcolo del cumulo riprende con i giorni maturati prima dell'assenza.

(7) Sia in caso di mobilità interna verso una struttura nella quale non è previsto il diritto al recupero psicofisico che in caso di mobilità tra Aziende il personale deve fruire il congedo ordinario aggiuntivo maturato prima del cambiamento. In casi eccezionali, per cause non imputabili al personale, qualora non sia possibile fruire del congedo ordinario aggiuntivo prima del cambiamento, il diritto maturato viene fruito nella struttura di destinazione.

(8) Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale la disciplina del presente articolo trova applicazione in proporzione all'orario di lavoro settimanale prestato.

Capo III

Pari opportunità

15. (Pari opportunità)

(1) Presso ogni singola azienda sanitaria è istituito un comitato di pari opportunità tra uomo e donna finalizzato, oltre agli scopi previsti dall'articolo 50 dell'accordo collettivo di intercomparto del 1° agosto 2002, allo studio e formazione sulla gestione delle risorse umane – con l'approccio della valorizzazione delle differenze di genere, generazionali e culturali.

(2) La partecipazione dei membri dei comitati di pari opportunità ai corsi di formazione sulla pari opportunità o a corsi organizzati dal comitato di pari opportunità è considerato aggiornamento obbligatorio.

(3) La partecipazione alle riunioni del comitato di pari opportunità provinciale della sanità è considerata attività di servizio. Viene corrisposta, in quanto spettante, l'indennità di missione ed il rimborso spese.

(4) I comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di funzionari in rappresentanza delle aziende.

(5) In sede di negoziazione decentrata a livello di singola azienda, anche tenendo conto delle proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione, di aggiornamento e di specializzazione professionale;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale.

(6) Gli effetti delle iniziative assunte dalle aziende a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione nella relazione annuale del Comitato pari opportunità provinciale della Sanità.

(7) Rientrano nelle competenze del Comitato, di cui al presente articolo, la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

TITOLO IV ASSETTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Capo I Assetto giuridico

16. (Mobilità orizzontale tra i profili professionali)

(1) Il personale in possesso degli specifici requisiti culturali richiesti per un altro profilo professionale della qualifica funzionale di appartenenza o dichiarato dalla commissione medico-legale idoneo per l'espletamento dei compiti di un altro profilo professionale, può ottenere l'inquadramento, su richiesta, nel relativo profilo professionale. In presenza di più richieste per un determinato posto la precedenza spetta al candidato più idoneo, da accertarsi da apposita commissione, composta dal dirigente competente per la nuova sede, oppure da un dirigente da esso delegato e da 2 esperti.

(2) Il personale sfornito degli specifici requisiti culturali richiesti per i profili professionali della medesima qualifica funzionale di appartenenza è ammesso ai concorsi o ad altre procedure di selezione per l'accesso ai relativi profili professionali sulla base dell'esito delle relative procedure di selezione. Tale mobilità rimane esclusa verso i profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il titolo di studio specifico oppure l'esame di abilitazione all'esercizio della professione ove previsto.

(3) Qualora l'ammissione al concorso sia subordinata al superamento di un esame di abilitazione interno, il personale di cui al comma 5 è comunque ammesso anche a tale esame.

(4) Per particolari esigenze di servizio o in caso di soppressione di posto o di incompatibilità ambientale il personale, dopo essere stato sentito, può essere inquadrato in un altro profilo professionale della stessa qualifica funzionale qualora sia in possesso dei requisiti d'accesso al relativo profilo.

(5) L'inquadramento nel nuovo profilo professionale può essere rinviato per particolari esigenze di servizio per un periodo non superiore a sei mesi.

(6) Nel caso della mobilità orizzontale di cui ai commi 2, 3 e 5 l'inquadramento definitivo nel nuovo profilo professionale avviene dopo il superamento del periodo di prova previsto per l'assunzione nel servizio sanitario provinciale. Al personale deve essere data la possibilità di un'adeguata riqualificazione professionale.

17. (Mobilità verticale)

(1) Nella mobilità verticale in una qualifica funzionale superiore oppure inferiore, la frazione di biennio maturata nella qualifica funzionale di provenienza è utile ai fini dell'attribuzione della successiva classe o scatto stipendiale.

(2) Nel caso della mobilità verticale per mezzo delle discipline transitorie, al fine del computo dell'anzianità richiesta per l'ammissione al concorso pubblico, in difetto del possesso del titolo di studio, si considera il cumulo dei servizi maturati nelle qualifiche funzionali di provenienza.

18. (Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale)

(1) Fermo restando quanto previsto dall'articolo 103 del CCI del 1° agosto 2002, in sede di assunzione in servizio al personale neoassunto o al personale sanitario già in servizio a tempo indeterminato con esperienza professionale non ancora riconosciuta le singole aziende possono riconoscere un'esperienza professionale già acquisita per il settore di

attività in cui viene impiegato, attribuendo nell'ambito della qualifica funzionale di inquadramento un trattamento economico per classi e scatti corrispondenti all'esperienza professionale acquisita. A tali fini il personale neoassunto, su sua richiesta presentata entro il termine perentorio di 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto di lavoro individuale, può essere sottoposto ad una verifica specifica al fine di poter dimostrare il possesso dell'esperienza professionale, adeguatamente documentata attinente all'impiego previsto, da parte di una commissione tecnica da definire a livello di singola azienda. Al termine del periodo di prova l'azienda determina la definitiva posizione economica del personale tenuto conto della comprovata esperienza professionale, escluso ogni riconoscimento automatico di servizio.

Capo II

Assetto economico

19. (Elementi retributivi dello stipendio)

(1) La retribuzione del personale è formata dai seguenti elementi retributivi:

- a) stipendio di livello, comprensivo dei miglioramenti collegati alla progressione professionale;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) salario di produttività;
- d) indennità per l'uso della lingua ladina;
- e) indennità libero professionale;
- f) indennità di istituto;
- g) indennità di coordinamento;
- h) indennità per particolari condizioni di lavoro: indennità per servizio festivo e notturno, per lavoro logorante, per turni logoranti;
- i) indennità per pronta reperibilità;
- j) compenso per lavoro straordinario;
- k) indennità di missione;
- l) indennità micologica;
- m) indennità di rischio da radiazioni (indennità di rischio professionale);
- n) indennità per dirigenti sostituiti;
- o) indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica;
- p) indennità di mansione ai centralinisti non vedenti prevista dalla normativa in vigore;
- q) indennità per i coordinatori degli insegnamenti tecnico-pratici e per i tutori della Scuola superiore di Sanità "Claudiana";
- r) assegno ad personam.

(2) Al personale viene, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione mensile spettante per ogni mese di servizio, calcolata sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1.

Con decorrenza 01.01.2005 per il calcolo della tredicesima mensilità viene considerato anche l'assegno ad personam non riassorbibile di cui alla lettera r).

(3) La corresponsione dello stipendio e degli altri assegni fissi e continuativi avviene mensilmente il giorno 27 di ogni mese ovvero qualora questo non sia lavorativo, il giorno lavorativo precedente. La tredicesima mensilità viene corrisposta, unitamente allo stipendio relativo al mese di dicembre, di regola il 18 dicembre ovvero qualora questo sia non lavorativo, il giorno lavorativo precedente, salva la precedente cessazione dal servizio, con possibilità di modificare la data a seguito di un accordo aziendale.

20. (Criteri per l'attribuzione della progressione professionale e dell'aumento individuale dello stipendio)

(1) L'attribuzione della progressione professionale, oltre che alla formazione e all'aggiornamento del personale, è collegata al raggiungimento degli obiettivi, risultati e compiti concordati in sede di colloquio tra il personale e il diretto superiore nell'anno precedente alla data di attribuzione della progressione, che vale anche ai fini della concessione del premio di produttività nonché dell'aumento individuale dello stipendio.

(2) Nell'ambito della singola qualifica funzionale, il passaggio al livello superiore avviene dopo otto anni di servizio effettivo nella medesima qualifica funzionale ed è subordinato ad una valutazione soddisfacente del competente superiore, la quale deve tenere conto dello sviluppo professionale conseguito nell'arco degli anni di servizio nel livello inferiore.

(3) La progressione economica del livello retributivo superiore si sviluppa su scatti biennali del 3%, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dell'esperienza e competenza professionale acquisita, anche mediante attività di formazione e aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.

(4) Le aziende possono accordare a non più del dieci per cento del personale in servizio, ed almeno ad un dipendente, un aumento dello stipendio di livello per un periodo non superiore al biennio e nel limite di un'anzianità convenzionale non superiore a dodici anni. Tali aumenti sono rinnovabili. Può fruire del beneficio di cui sopra il personale che ha acquisito una particolare competenza professionale nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza non già retribuita in modo sufficiente sulla base della progressione professionale di cui ai commi 1, 2 e 3. Le modalità ed i criteri per la concessione del predetto beneficio vengono concordati dai singoli enti di appartenenza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La disposizione di cui sopra può trovare applicazione anche per il personale dipendente svolgente attività sindacale.

(5) L'aumento individuale dello stipendio rimane assegnato a tempo indeterminato al personale che lo ha percepito per un periodo di complessivamente 5 anni, fino a quando continua a svolgere i compiti o attività equivalenti che giustificano l'assegnazione dell'aumento stipendiale relativo. Esso segue l'aumento generale degli stipendi. Ai fini della determinazione di tale importo viene formata la media aritmetica tra il numero degli scatti (o classi) attribuiti in riferimento al periodo di fruizione degli stessi che viene moltiplicato con l'importo corrispondente al momento della maturazione del beneficio in misura definitiva. Per un periodo di due anni dall'entrata in vigore del CCI del 1.08.2002 l'importo dell'aumento individuale dello stipendio divenuto definitivo non può comunque essere inferiore all'importo corrispondente alla media aritmetica tra gli importi assegnati a titolo di aumento individuale nel corso del periodo di fruizione dello stesso. L'assegnazione a tempo indeterminato di tale aumento non viene presa in considerazione nel contingente ammesso al beneficio medesimo.

(6) Le classi e gli scatti di stipendio, anche se convenzionali, nonché il passaggio al livello superiore sono conferiti con decorrenza dal 1° giorno del mese nel quale matura il relativo diritto.

(7) La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica al personale con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, in aspettativa retribuita, nonché in permesso sindacale retribuito. Ai fini della progressione professionale al personale collocato in aspettativa non retribuita per motivi sindacali all'atto di rientro dalla stessa viene riconosciuta l'anzianità maturata nel periodo dell'aspettativa.

(8) Le valutazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 sono espresse su apposito modulo e previo colloquio con il dipendente interessato. In caso di valutazione positiva, l'inquadramento nella posizione retributiva superiore decorre dalla data di scadenza biennale prevista. In caso di valutazione negativa, che è espressa in forma scritta e motivata, viene dato al dipendente la facoltà di prendere posizione entro 20 giorni dalla comunicazione sulla relativa proposta di valutazione. Dopodiché la valutazione è definitiva. Il relativo personale deve essere avvisato per iscritto nel corso dell'anno dell'insoddisfacente andamento del proprio rendimento. Per il personale collocato in aspettativa retribuita sindacale il periodo del mandato è considerato positivo ai fini della valutazione.

(9) In caso di valutazione non soddisfacente il personale rimane inquadrato nella classe o scatto del livello retributivo in godimento fino a quando non avvenga una valutazione soddisfacente alla fine del prossimo o di uno dei successivi bienni.

21. (Salario di produttività)

(1) Il fondo di produttività di cui all'articolo 28 del contratto collettivo del 28 agosto 2001 così come assegnato alle aziende sanitarie nell'anno 2004 pari ad euro 19.779.918,79 comprensivo degli oneri sociali, è aumentato del tasso d'inflazione previsto a livello intercompartimentale.

(2) A livello aziendale, previo accordo sindacale, il fondo di produttività assegnato alle aziende di cui al comma 1 può essere attribuito al personale in aggiunta allo stipendio fisso e continuativo in forma di un premio di produttività da collegarsi:

- a) alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati con la direzione generale in base al piano aziendale, o
- b) alla prestazione di plus orario, o
- c) alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati con la direzione generale in base al piano aziendale e alla prestazione di plusorario.

(3) Il 40% del fondo sopra citato, denominato premio di produttività annuale, è erogato annualmente in quote individuali in proporzione allo stipendio iniziale delle singole qualifiche funzionali sulla base dei criteri concordati a livello aziendale e comunque tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi o compiti concordati.

(4) L'erogazione del 60% del fondo sopra citato, denominato premio di produttività, oltre ad essere connesso ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e concernenti il conseguimento della produttività complessiva, della qualità, dell'efficienza, efficacia, economicità, del miglioramento dei servizi resi, del migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie, è collegato all'effettuazione di ore di plusorario, il cui numero massimo, al pari del personale ammesso, è da definirsi a livello aziendale.

(5) Per il personale assegnato alla Scuola provinciale superiore di sanità le modalità ed i criteri per l'assegnazione del plus orario sono definiti dalla Scuola stessa previo accordo con le OO.SS. e comunicati all'azienda di appartenenza.

(6) A livello aziendale le percentuali di cui ai commi 3 e 4 possono essere modificate nel limite del 20% e previo accordo con le OO.SS.

Gli eventuali residui del fondo di cui al comma 4 confluiscono nel fondo di cui al comma 3.

(7) Il valore economico di un'ora di plusorario corrisponde al 4% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza.

22. (Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi)

(1) D'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, viene istituito un fondo aggiuntivo di euro 155.000 (corrispondente al 5% del fondo di cui all'articolo 71, comma 3, del C.C.I. 29 luglio 1999) al fine di poter concedere, su conforme proposta del Direttore generale, il quale può avvalersi di un'apposita commissione di esperti, e previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dei premi aggiuntivi in favore del personale incaricato di svolgere progetti particolarmente complessi e innovativi. Nella programmazione dei progetti le aziende sono tenute a considerare gli obiettivi fissati nel piano pluriennale provinciale.

(2) Nella concessione del premio di cui al comma 1 il Direttore Generale valuta con precedenza le attività progettuali dei coordinatori collegati all'istituzione dei dipartimenti.

23. (Indennità per l'uso della lingua ladina)

(1) Il personale assegnato a servizi nelle località ladine e ad uffici o servizi che svolgono funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, anche con sede fuori delle suddette località, percepisce un'indennità mensile pensionabile per l'uso della lingua ladina, che è assoggettata ad ogni effetto alla medesima disciplina dello stipendio, compresa la relativa progressione professionale, riduzione, sospensione o ritardo. Essa, ha, inoltre, effetto sulla tredicesima mensilità e su ogni altro istituto collegato allo stipendio. L'indennità spetta nella misura dell'undici per cento dello stipendio mensile di cui alla lettera a) dell'articolo 24. Presupposto per poter percepire l'indennità è il possesso dell'attestato di trilinguismo.

(2) Eventuali ulteriori servizi che svolgano funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, con sede fuori delle suddette località, sono individuate dalle aziende sanitarie, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello decentrato.

24. (Indennità libero professionale)

(1) Al personale dei profili professionali architetto, ingegnere, geometra e perito che esplica l'attività di progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici, comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza nei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale nonché attività di estimo connessa con i lavori pubblici ed al personale del profilo professionale di avvocato, che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio, può essere concessa un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90% dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza. I criteri di concessione della stessa sono contrattati a livello aziendale.

(2) La misura dell'indennità viene preventivamente determinata a livello aziendale sulla base dei relativi progetti o programma di attività nonché tenendo conto anche della quantità e complessità del lavoro da eseguire, dell'esperienza richiesta, del tempo necessario per l'esecuzione dell'incarico, e viene liquidata semestralmente previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati. L'incarico deve essere comunicato al dipendente in forma scritta.

25. (Indennità di istituto)

(1) Per lo svolgimento di mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro nonché mansioni collegate al D.Lgs. n. 626/1994 può essere concessa un'indennità non superiore alla misura del 40% dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza a figure professionali da individuarsi dalle parti a livello aziendale.

(2) Al profilo professionale di infermiere generico, puericultrice, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista spetta un'indennità di istituto nella misura del 25% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, con decorrenza 1.1.2005.

(3) Al personale con funzioni di polizia giudiziaria spetta un'indennità di istituto nella misura dell'8% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, con decorrenza 1.1.2005.

(4) Al personale OTA spetta un'indennità del 10% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Al personale OSS e OTAP spetta un'indennità del 13% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Al personale OSS che abbia acquisito una specializzazione richiesta dall'Azienda per lo svolgimento delle mansioni assegnate, l'indennità viene aumentata al 15%.

Le indennità del presente comma trovano applicazione con decorrenza 1.1.2005.

(5) Le ulteriori modalità di concessione sono individuate a livello decentrato.

L'indennità d'istituto già riconosciuta a livello aziendale se inferiore è assorbita fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate con decorrenza 1.1.2005.

26. (Indennità di coordinamento)

(1) Il direttore generale può conferire l'incarico di coordinamento in forma scritta, con l'indicazione dei compiti e degli obiettivi da raggiungere, nel rispetto della normativa in vigore su proposta del diretto superiore, sentito il direttore amministrativo e il direttore sanitario, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) presenza minima di cinque persone da coordinare, anche se dipendenti da altri enti escluso il coordinatore/la coordinatrice; in casi eccezionali è sufficiente la presenza minima di tre persone escluso il/la coordinatore/trice;
- b) necessità di garantire la funzionalità del servizio e la sorveglianza del relativo personale mediante apposito coordinatore;
- c) durata dell'incarico quinquennale, rinnovabile.

(2) L'incarico di coordinamento a tempo determinato di cui al comma 1 può essere revocato, previo preavviso di 60 giorni di calendario, qualora vengano a mancare i requisiti di cui alla lettera a).

(3) L'incarico di coordinamento a tempo determinato di cui al comma 1, lettera c) può essere revocato, rispettando un preavviso di 60 giorni di calendario, previa contestazione scritta da parte del diretto superiore sull'insoddisfatto espletamento dei compiti di coordinamento. L'interessato può presentare entro trenta giorni le sue controdeduzioni al direttore generale il quale, qualora consideri insufficienti le controdeduzioni presentate, revoca l'incarico.

(4) In caso di disdetta del dipendente dall'incarico di coordinamento a tempo determinato di cui al comma 1, esso è tenuto al rispetto di un preavviso di 60 giorni di calendario.

(5) Per il coordinamento può essere concessa un'indennità in misura non superiore al 35% dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, tenuto conto della complessità del servizio da coordinare, delle responsabilità connesse e del numero di dipendenti da coordinare

(6) Il direttore generale può aumentare, in casi eccezionali, qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di istituzione di dipartimenti o di prevenzione e protezione dei rischi professionali, la misura massima di cui sopra al 40%.

(7) L'indennità di coordinamento viene corrisposta mensilmente per dodici mesi, salva la trasformazione graduale in assegno personale ai sensi della normativa in vigore.

(8) L'indennità di cui al comma 3 è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale, e, per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del 5%. Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.

(9) La Ripartizione del Personale delle Aziende sanitarie fornisce alle organizzazioni sindacali le informazioni sull'applicazione del presente articolo e le incontra su loro richiesta per l'esame relativo.

(10) In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio l'indennità di coordinamento viene corrisposta secondo le modalità ed i limiti previsti per la corresponsione dello stipendio.

(11) Per i servizi la cui funzionalità richiede l'effettiva presenza di un coordinatore può essere nominato un vicecoordinatore cui spetta un'indennità nella misura del 20 % dell'indennità del 100% spettante al coordinatore titolare. Costituisce compito principale del vicecoordinatore sostituire il titolare del coordinamento in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti di coordinamento. Con decorrenza dal giorno delle dimissioni, della revoca dell'incarico, del comando o dell'aspettativa rispettivamente con decorrenza dal quarantaseiesimo giorno di assenza dal servizio del titolare, l'indennità di coordinamento attribuito al coordinatore viene corrisposta al coordinatore sostituto.

27. (Indennità per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana")

(1) Ai coordinatori degli insegnamenti tecnico-pratici della Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" spetta un'indennità omnicomprensiva con eccezione del plus orario e del lavoro straordinario pari ad euro 815,04 mensile comprensiva delle ore di lezioni.

(2) Ai tutori della Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" spetta un'indennità omnicomprensiva con eccezione del plus orario e del lavoro straordinario pari ad euro 640,38 mensile comprensiva delle ore di lezioni

(3) Le indennità di cui sopra per il personale part-time spettano in proporzione.

(4) Le indennità del presente articolo vengono pagate con decorrenza 1.1.2005 ovvero con il passaggio, spettano per 12 mensilità e valgono ai fini dell'indennità di fine rapporto.

28. (Indennità professionale specifica)

- (1) Al personale professionalmente esposto a rischio da radiazione secondo i criteri di cui al decreto legislativo del 17 marzo 1995, n. 230, viene corrisposta un'indennità di rischio da radiazione nella misura unica mensile lorda di 103,29 euro.
- (2) Al personale occasionalmente esposto a radiazione secondo i criteri di cui al decreto legislativo del 17 marzo 1995, n. 230, non compete alcuna indennità.
- (3) L'indennità di rischio da radiazioni deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio.
- (4) Tale indennità non è cumulabile con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

29. (Indennità micologica)

- (1) Agli ispettori di igiene in possesso dell'attestato di micologo di cui al decreto del Ministero della Sanità del 29 novembre 1996, n. 686, che esplicano le attività di cui all'articolo 2 della direttiva alle aziende sanitarie riguardante i controlli igienici sui funghi facente parte integrante della deliberazione della Giunta Provinciale del 9 giugno 1997, n. 2536, spetta un'indennità mensile lorda pari a 54,75 euro per dodici mensilità con decorrenza 01.01.2005.

30. (Servizio di pronta reperibilità)

- (1) Il servizio di pronta reperibilità è un servizio di emergenza, il quale sostituisce o integra il servizio ordinario ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente.
- (2) Il dipendente deve raggiungere la sede di servizio nel minor tempo possibile, il quale viene stabilito a livello decentrato. Per la prestazione di detto servizio (inclusa la durata delle chiamate) viene corrisposta l'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.
Il tempo di chiamata viene rilevato mediante strumenti elettronici.
- (3) In sede di istituzione e di organizzazione dei servizi di reperibilità, le aziende sanitarie sono tenute ad attenersi ai seguenti principi:
 - a) I servizi vengono di norma istituiti soltanto nelle ore notturne nonché al sabato e alla domenica e nei giorni festivi.
 - b) Il turno di pronta reperibilità ha di regola una durata non inferiore alle 2 e non superiore alle 12 ore consecutive. Di regola non potranno essere programmate per ciascun dipendente più di 8 turni al mese.
 - c) Il periodo di lavoro prestato durante il servizio di reperibilità viene di norma recuperato. In caso di impossibilità di recupero, le ore lavorative vengono remunerate come lavoro straordinario.
 - d) Per la durata delle chiamate al/la dipendente vengono liquidate, ove spettante, le indennità per servizio notturno e festivo così come determinate dal presente contratto.
- (4) A livello aziendale viene inoltre determinato, previo confronto con le organizzazioni sindacali quanto segue:
 - a) le unità operative, presso le quali saranno istituiti i servizi di reperibilità nonché durata di questi ultimi;
 - b) i profili professionali chiamati ad effettuare i servizi;
- (5) I servizi di pronta disponibilità attuali, prima dell'applicazione del presente articolo, vengono rivisti in base alla loro necessità.
- (6) Per il servizio di pronta reperibilità spetta l'indennità oraria pari ad euro 4,30 con decorrenza 01.01.2005.

31. (Compenso per lavoro straordinario)

- (1) Il lavoro straordinario non viene utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Esso ha carattere eccezionale, deve rispondere ad effettive esigenze di servizio in base ad un relativo ordine di servizio o autorizzazione da parte del dirigente responsabile e nel rispetto dei limiti individuali previsti.
- (2) Per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di sanità "Claudiana" le ore di straordinario vengono autorizzate dalla scuola stessa e comunicate all'azienda sanitaria di appartenenza.
- (3) Le ore di lavoro straordinario remunerate non possono superare i seguenti limiti massimi:
 - a) Limite massimo aziendale: questo limite viene determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno, inclusi quelli in aspettativa, per il coefficiente di 30. Per far fronte alle esigenze urgenti di servizio, l'utilizzo delle ore all'interno delle varie unità operative aziendali è flessibile.
 - b) Limite massimo individuale: Questo limite viene concordato con il personale tenendo conto delle prestazioni indicate al comma 1 e non può superare, per ciascun dipendente, di norma 100 ore annuali.
 - c) I limiti individuali potranno essere aumentati - in casi eccezionali da motivare con esigenze particolari di servizio - fino al limite massimo di n. 200 ore annuali.
- (4) Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolarmente conto:

- a) del richiamo in servizio per pronta reperibilità;
- b) della partecipazione a commissioni o ad altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi;
- c) dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento;
- d) dall'esecuzione di incarichi speciali al di fuori dei compiti istituzionali.

(5) Il lavoro straordinario accumulato nell'anno solare deve essere recuperato entro il semestre successivo. Qualora ciò non fosse possibile per documentate esigenze di servizio ovvero per motivi non imputabili alla volontà del personale, lo stesso viene accreditato prioritariamente in banca ore con la maggiorazione del 20% oppure su richiesta del dipendente è retribuito con una maggiorazione del 30% per le ore straordinarie fino a 100 e del 50% per le ore straordinarie eccedenti le ore 100.

(6) La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160.

(7) La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il normale compenso orario di cui al comma 7 del 30%.

32. (Indennità per particolari condizioni di lavoro)

(1) Con le indennità vengono premiate le prestazioni in particolari condizioni di lavoro:

- a) il servizio festivo;
- b) il servizio notturno;
- c) Il lavoro logorante in determinate unità operative;
- d) le prestazioni di turni di lavoro logoranti.

(2) Le indennità vengono corrisposte mensilmente e sono cumulabili fra loro.

33. (Indennità per servizio festivo)

(1) Le fasce orarie per le quali spetta l'indennità vengono determinate come segue:

- giorno intero dalle ore 0 alle ore 24
- mezza festività - mattina dalle ore 0 alle ore 12
- mezza festività – pomeriggio dalle ore 12 alle ore 24.

(2) Per ogni ora di lavoro festivo (domeniche/festività) spetta un'indennità di euro 2,29. Per la presenza in servizio, indipendentemente dalla durata, spetta comunque un'indennità di quota unica pari a euro 5,16.

(3) L'indennità per lavoro festivo viene corrisposta per il seguente tipo di lavoro attivo:

- servizio ordinario
- chiamate in reperibilità
- lavoro straordinario

(4) L'indennità di cui ai commi precedenti si applica dal 1° giorno del primo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.

34. (Indennità per il servizio notturno)

(1) Ai fini della determinazione dell'indennità la fascia oraria del lavoro notturno inizia alle ore 20 e termina alle ore 7 del giorno successivo.

(2) Per ogni ora di lavoro notturno spetta un'indennità di 2,86 euro.

(3) L'indennità per lavoro notturno viene corrisposta per il lavoro attivo del seguente tipo:

- servizio ordinario
- chiamate in reperibilità
- lavoro straordinario

(4) L'indennità per lavoro notturno di cui ai commi precedenti si applica con decorrenza dal 1° giorno del primo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.

35. (Indennità per lavoro logorante)

(1) Al personale infermieristico operante nelle seguenti unità operative compete un'indennità per lavoro logorante, per le giornate di effettivo servizio prestate, pari a 4,13 euro giornalieri:

- terapie intensive
- sale operatorie
- malattie infettive

(2) Nella contrattazione aziendale possono essere determinate ulteriori unità operative e profili professionali, che prestano servizio alle stesse condizioni logoranti del personale di cui sopra tenendo conto anche di eventuali riorganizzazioni di servizi a livello decentrato.

(3) In casi particolari l'indennità può essere aumentata fino ad un massimo di 6,2 euro.

(4) Per i turni di lavoro di durata fino a 4 ore l'indennità viene ridotta della metà.

(5) Fino all'entrata in vigore dell'accordo a livello aziendale trova applicazione la normativa previgente.

36. (Indennità per turni logoranti)

(1) I seguenti turni di lavoro vengono considerati particolarmente logoranti e remunerati come segue:

- Lavoro a turni su 24 ore: I turni di lavoro sono distribuiti periodicamente sulle 24 ore giornaliere. Viene corrisposta un'indennità pari a 7,00 euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.
- Turni spezzati: Vengono considerati turni spezzati i turni programmati interrotti da una pausa di lavoro di durata minima di 2 ore. Viene corrisposta un'indennità pari a 6,50 euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.

(2) I seguenti turni di lavoro vengono considerati logoranti e remunerati come segue:

- Lavoro a turni su 12 ore: Si tratta di prestazione di turni di lavoro che contribuisce alla funzionalità del relativo servizio per almeno 12 ore giornaliere e sono distribuiti periodicamente sulle 12 ore giornaliere. Viene corrisposta un'indennità pari a 2,50 euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.

37. (Indennità per i dirigenti sostituiti)

(1) Al sostituto del direttore di struttura dirigenziale da individuarsi a livello aziendale compete un'indennità di istituto mensile fino al 20% dell'indennità di funzione percepita dal titolare della relativa direzione. Costituisce compito principale dei dirigenti sostituiti sostituire il titolare della direzione in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti dirigenziali. La fruizione dell'indennità connessa all'effettivo esercizio delle relative funzioni.

(2) In caso di assenza o di impedimento del dirigente titolare, al suo dirigente sostituto spetta l'indennità di funzione dirigenziale con decorrenza dal 46° giorno di assenza o di impedimento. A tale fine è considerata assenza del titolare anche qualora venga incaricato a dirigere un'altra struttura dirigenziale, anche a titolo temporaneo, con contestuale esonero dalla direzione della struttura di cui risulta titolare.

(3) L'indennità di cui al comma 1 è gradualmente trasformata in assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, qualora al dirigente sostituto vengano conferiti unitamente a tale incarico formalmente anche compiti di coordinamento per un determinato settore o servizio interno.

38. (Cumulo di premi ed indennità)

(1) L'indennità libero professionale di cui all'articolo 24 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 21 fino alla misura massima del 60% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. L'indennità libero professionale non è cumulabile, invece, con l'aumento individuale di cui all'articolo 20, comma 4.

(2) L'indennità libero professionale è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 23, 30, 32, 33, 34, 35, 36 del presente contratto nonché con l'indennità integrativa speciale prevista a livello intercompartimentale. Essa è cumulabile con le altre indennità del presente capo fino alla misura massima del 100% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

39. (Corresponsione indennità nei casi di assenza)

(1) In caso di assenza per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità, escluse le assenze per motivi sindacali, l'indennità di cui agli articoli 20, comma 4, 23, 27, 37 viene corrisposta secondo le modalità ed i limiti previsti per la corresponsione dello stipendio.

(2) Per le altre assenze che superano i 30 giorni consecutivi la corresponsione delle indennità citate al comma 1 viene sospesa.

TITOLO V DISPOSIZIONI VARIE

40. (Banca ore)

- (1) Per ogni singolo dipendente viene istituita una banca ore, le cui modalità di gestione sono disciplinate nei commi seguenti.
- (2) Nella banca ore di cui al comma 1 vengono depositate le ore straordinarie di cui all'articolo 30 per il personale a tempo pieno e le ore di lavoro supplementare di cui all'allegato 4 articolo 9 per il personale a tempo parziale.
- (3) In caso di cessazione dal servizio e mobilità tra gli enti le ore depositate vengono retribuite, in concomitanza con l'ultimo stipendio, con la maggiorazione del 50%.
- (4) Compatibilmente con le esigenze di servizio il personale può attingere alle ore depositate nella banca ore.
- (5) Ulteriori modalità di gestione della banca ore di cui al comma 1 sono disciplinate con un apposito accordo provinciale.

41. (Formazione continua del personale)

- (1) Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.
- (2) Obiettivo della formazione continua è il costante miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate dalle aziende sanitarie.
- (3) Nella programmazione ed esecuzione della formazione continua si persegue nell'ordine la realizzazione delle strategie e degli obiettivi del piano sanitario provinciale, di quelli dell'azienda sanitaria ed infine di quelli dell'unità organizzativa. I relativi contenuti sono quindi da valutare come formazione continua obbligatoria del personale.

La formazione continua obbligatoria viene proposta ai seguenti livelli:

- a) Manifestazioni di aggiornamento obbligatorio interno:
Sono considerate tali le manifestazioni che risultano nei programmi di aggiornamento a livello provinciale ed a livello di azienda sanitaria; questi ultimi vengono predisposti in base ai contenuti dei primi. Inoltre sono considerati tali le manifestazioni prescritte da disposizioni di legge ed in particolare dal decreto legislativo 626/94 i.f.v.
- b) Manifestazioni di formazione continua obbligatoria esterna:
Sono considerate tali le manifestazioni che non vengono proposte a livello dell'amministrazione provinciale o a livello di azienda sanitaria, ma che corrispondono ai contenuti dei programmi di cui sopra e realizzano gli obiettivi di cui al comma 3.
- (4) Le aziende garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dal Ministero della salute da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda.
- (5) Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite nonché il permesso per motivi educativi, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il periodo utile al fine dell'acquisizione dei crediti formativi riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
- (6) I responsabili delle aziende sanitarie e delle loro unità organizzative assumono il compito di incentivare la formazione continua dei dipendenti sia al fine di aumentare le competenze proprie e dei propri collaboratori con riferimento alle continue esigenze di miglioramento della qualità, sia al fine di realizzare gli obiettivi di cui sopra.
- (7) Gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie verificano e valutano i risultati delle manifestazioni formative organizzate a livello aziendale e l'ufficio formazione del personale sanitario provinciale quelle organizzate a livello provinciale.

- (8) L'ufficio provinciale di cui sopra, in collaborazione con gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie elabora metodologie e strumenti di valutazione adeguati.

La verifica dei risultati formativi del singolo collaboratore avviene tramite un colloquio personale con il diretto superiore. Valutazioni negative devono essere espresse per iscritto.

- (9) Ogni dipendente è obbligato a formarsi e ad aggiornarsi.

Si applicano i criteri e la disciplina determinate dalla commissione provinciale di formazione continua, di cui all'articolo 49 della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7.

- (10) Per il personale, al quale non si applica la disciplina di cui sopra, si determina la seguente regolamentazione:

- a) il personale fino al 3° livello funzionale per una durata minima di 4 ore per anno solare;
- b) il personale del 4° e 5° livello funzionale per una durata minima di 8 ore per anno solare;
- c) il personale dal 6° livello funzionale in su per una durata minima di 16 ore per anno solare.

Nel monte ore di cui sopra non è inclusa la formazione facoltativa di cui al successivo comma 14 e il relativo tempo di viaggio per la formazione obbligatoria.

- (11) Il tempo impiegato dal dipendente per la formazione obbligatoria è considerato come orario di servizio in base alla vigente disciplina riguardante l'istituto della missione e, quanto al rimborso delle spese, fino all'esaurimento dei

mezzi finanziari disponibili. Questa regolamentazione si applica anche al personale con orario di servizio a tempo parziale indipendentemente dall'ammontare delle ore e dalla distribuzione settimanale dell'orario di servizio.

(12) In ogni azienda sanitaria viene istituito il comitato tecnico per l'aggiornamento professionale. Al fine di garantire la collaborazione ed i flussi informativi ottimali fra l'ufficio formazione del personale sanitario della Provincia e gli uffici per l'aggiornamento delle aziende sanitarie, il comitato tecnico aziendale è così composto:

- a) dal responsabile dell'ufficio aggiornamento dell'azienda sanitaria;
- b) dai membri del gruppo di lavoro provinciale per l'aggiornamento, che in quella sede rappresentano la loro azienda sanitaria nonché la loro categoria professionale;
- c) da ulteriori esperti nominati dal direttore generale, il cui numero dipende dalla complessità dei servizi.

Il presidente del comitato tecnico viene eletto dai membri del comitato. Il comitato adotta le proprie decisioni a maggioranza. In caso di parità di voto decide il voto del presidente. Il comitato decide autonomamente del proprio metodo di lavoro e informa il direttore generale dell'azienda di appartenenza nonché l'ufficio per la formazione del personale sanitario sulle decisioni prese (elezione del presidente e metodo di lavoro).

(13) Il comitato predetto ha le seguenti competenze e compiti principali:

- a) elabora in accordo con il direttore generale sulla base dei programmi di formazione continua della Provincia i programmi di formazione continua aziendale;
- b) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- c) elabora in accordo con il direttore generale i piani annuali di distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- d) decide sulle domande di partecipazione a manifestazioni di formazione continua obbligatoria esterne e facoltative, presentate dai dirigenti e dai dipendenti;
- e) determina in accordo con il direttore generale le priorità annuali nella formazione continua sulla base degli obiettivi di cui al comma 3, quale orientamento alla dirigenza dell'azienda;
- f) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la concessione di contributi per le spese per la formazione facoltativa;
- g) predispone proposte di criteri di distribuzione dei permessi retribuiti per motivi di studio.

In caso di rigetto della domanda, il dipendente può rivolgersi al direttore generale, il quale decide in via definitiva.

Ai sensi dell'articolo 86 dell'accordo intercompartimentale del 1° agosto 2002 le organizzazioni sindacali sono sentite nelle decisioni di cui alle lettere a, b, c, e, f e g nonché sui criteri di applicazione della lettera d del presente comma.

La partecipazione ad una manifestazione di formazione continua obbligatoria interna ai sensi del comma 3, lettera a) viene concordata fra il collaboratore ed il diretto superiore.

(14) Le aziende sanitarie possono promuovere la formazione facoltativa dei dipendenti nelle seguenti forme:

- a) concessione di un congedo straordinario retribuito, il quale, salvo casi eccezionali non può superare i 5 giorni all'anno;
- b) concessione di un contributo per le spese sostenute. Per incentivare la formazione continua il contributo per le spese sostenute può essere concesso anche al personale temporaneamente non in servizio a condizione che la partecipazione ad una manifestazione di formazione sia compatibile con la causa dell'assenza.

Le due forme di sostegno sono compatibili tra di loro.

(15) La frequenza della formazione facoltativa può essere autorizzata soltanto se compatibile con le esigenze di servizio e se è nell'interesse del servizio stesso. L'interesse del servizio viene accertato dal superiore competente.

(16) Le aziende sanitarie determinano il fondo da destinare al finanziamento della formazione per ogni anno solare. Il fondo annuale per la formazione viene determinato all'inizio di ogni anno ed è composto dalle seguenti quote:

- con decorrenza 01.01.2005 dall' 1,2% degli elementi retributivi conferiti al personale dell'area di comparto nell'anno precedente, destinati al calcolo della tredicesima mensilità, esclusi gli oneri sociali dell'area contrattuale di riferimento, aggiungendo gli importi residui degli anni precedenti detratto un milione di euro compresi gli oneri sociali destinato al finanziamento dell'assegno una tantum di cui all'articolo 51;
- con decorrenza 01.01.2006 per il finanziamento da parte della Provincia del fondo di cui sopra viene detratto l'eventuale residuo dell'anno precedente, garantendo comunque il finanziamento necessario per l'acquisizione dei crediti formativi di cui al comma 4;
- dai mezzi finanziari di cui alla deliberazione della Giunta provinciale concernente la suddivisione e destinazione delle entrate derivanti dalle sperimentazioni scientifiche dei farmaci nelle aziende sanitarie.

Con questi mezzi viene finanziato anche l'acquisto di libri, riviste specializzate ed altri strumenti necessari per la formazione continua dei dipendenti.

Una quota pari al 10% del fondo per la formazione è a disposizione del direttore generale quale fondo di riserva per il finanziamento di iniziative di formazione di importanza rilevante e impreviste.

Qualora la quota non dovesse essere utilizzata nel medesimo anno finanziario, questa potrà essere utilizzata anche per il finanziamento di altre iniziative di aggiornamento.

(17) Le parti contraenti garantiscono l'applicazione uniforme della normativa di cui sopra in tutte le aziende sanitarie.

Le Aziende sanitarie e l'Assessorato, dietro richiesta, sono tenuti a dare alle OO.SS. tutte le informazioni relative al finanziamento ed alle spese del presente articolo.

(18) Le aziende sanitarie possono stipulare convenzioni con istituti di formazione pubblici o privati ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo.

(19) La formazione continua del personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" viene autorizzata dalla scuola stessa nel rispetto della presente disciplina.

42. (Servizio mensa)

(1) Il personale con non meno di sei ore lavorative giornaliere ha diritto di usufruire del servizio mensa o di un servizio sostitutivo per almeno un pasto.

(2) Il diritto di cui al comma 1 è riconosciuto altresì al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui turno continuativo di lavoro comprenda l'intera fascia oraria tra le ore 11.00 e le 13.30 e/o tra le ore 17.00 e le 19.00.

(3) Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e non è comunque monetizzabile.

(4) Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.

(5) Con decorrenza 1° gennaio 2003 il prezzo della mensa senza bevanda è rideterminato in euro 3,10. L'azienda può offrire la colazione al prezzo dell'importo a carico dell'azienda.

(6) Nei casi in cui il personale ha diritto al pasto gratuito a causa di particolari esigenze di servizio possono essere stipulate apposite convenzioni con esercizi alberghieri per la fornitura del pasto. In tale caso il personale interessato non ha diritto al rimborso delle spese di vitto ai sensi della disciplina sulla missione.

(7) Il personale che presta il proprio servizio presso una sede distaccata e non può utilizzare il servizio mensa ha diritto al buono pasto nella misura di euro 4,13.

(8) Nella contrattazione aziendale sono determinate le categorie di personale a cui si applica il secondo comma dell'articolo 5 dell'allegato 1 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002.

43. (Rimborso spese per visite mediche)

(1) Al personale che per motivi di servizio deve sostenere spese per visite mediche, è concesso dietro presentazione delle relative ricevute di pagamento l'integrale rimborso da parte dell'azienda di appartenenza.

44. (Abbigliamento di servizio)

(1) Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo per motivi igienici sanitari di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate, gli stessi verranno curati, compresi lavaggio e rammendo, esclusivamente a spese dell'amministrazione.

45. (Copertura assicurativa)

(1) In attesa di una disciplina organica che regoli a livello provinciale la presente materia, le aziende sanitarie assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale, ivi comprese le spese di patrocinio legale per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

(2) Fermo restando quanto disciplinato al precedente comma, nella contrattazione aziendale possono essere previste forme di copertura assicurativa del personale per la copertura della responsabilità amministrativa per colpa grave con onere a carico del personale medesimo. L'adesione da parte del personale a dette forme assicurative è comunque facoltativa ed avviene su base volontaria in forma scritta.

46. (Prestazioni di consulenza)

(1) L'attività di consulenza è consentita al personale esclusivamente per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali dell'azienda ed in relazione al profilo professionale e ruolo di appartenenza ed, ove prevista, della disciplina, nei seguenti casi:

A) In servizio di altra azienda del comparto:

L'attività di consulenza prestata in strutture e servizi di altra azienda del comparto è consentita in un quadro normativo, definito con apposita convenzione fra le aziende interessate, che disciplini il seguente:

- Il compenso deve affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuire il 95% al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza.

B) Consulenza a istituzioni pubbliche non sanitarie e a privati:

- L'attività di consulenza prestata a favore di istituzioni pubbliche non sanitarie o di privati è consentita al personale interessato, per limitati periodi di tempo, quando non sia in contrasto con le finalità ed i compiti del Servizio Sanitario, in un quadro normativo definito con apposita convenzione tra dette istituzioni o privati e l'azienda da cui dipende il personale, che disciplini quanto segue:

- La durata della convenzione;
- i limiti di orario dell'impegno compatibili con l'articolazione dell'orario di servizio;
- l'entità del compenso e le modalità di corresponsione dello stesso al personale, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;
- motivazioni e fini della consulenza onde consentire valutazioni di merito sulla natura della stessa e la sua compatibilità con i compiti del Servizio sanitario e con le norme che disciplinano lo stato giuridico del personale dipendente;
- il relativo compenso dovrà comunque affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto con la busta paga del mese successivo a quello dell'introito;
- le prestazioni oggetto della convenzione non possono comunque configurare un rapporto di lavoro subordinato.

(2) Il presente articolo può essere esteso eccezionalmente anche ad altre prestazioni occasionali.

47. (Rappresentante per la sicurezza)

(1) La relativa disciplina è contenuta nell'allegato 3 del presente contratto.

TITOLO VI**NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME****48. (Riammissione in servizio - inquadramento economico)**

(1) Il personale, anche se figura professionale ad esaurimento, può essere riammesso in servizio a tempo indeterminato e viene inquadrato in un profilo professionale le cui mansioni siano identiche o simili a quelle esercitate al momento della cessazione dal servizio oppure in un profilo professionale della stessa qualifica funzionale per il quale possiede i requisiti culturali d'accesso.

(2) Al personale di cui al primo comma viene attribuito un trattamento economico da stabilirsi da apposita commissione, composta da tre esperti, tenuto conto dell'esperienza professionale attinente all'impiego previsto, escluso ogni riconoscimento automatico di servizio, e dell'assegno ad personam di cui all'articolo 54 del contratto collettivo del 28.08.2001

49. (Abrogazione di norme)

(1) Con l'entrata in vigore del presente contratto e, qualora previsto, dall'entrata in vigore degli accordi aziendali, non trovano più applicazione nei confronti del personale di cui all'articolo 1 le norme incompatibili con lo stesso, tra i quali anche le seguenti disposizioni:

- il contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale per il periodo 1997-2000 del 28.08.2001.
- il contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale del 23.08.2000.

(2) Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'Assessorato alla Sanità, previa informazioni alle OO.SS. firmatarie.

50. (Assegno una tantum)

(1) Al personale in servizio che in data 31.12.2004 ha maturato 10 anni d'anzianità di servizio presso il Servizio sanitario provinciale spetta un assegno una tantum risultante dalla suddivisione in misura uguale per ogni profilo professionale del finanziamento pari a 1 milione di euro, inclusi gli oneri sociali.

(2) Al personale in servizio che all'entrata in vigore del presente contratto ha un rapporto di lavoro a tempo parziale l'assegno di cui sopra spetta in proporzione.

ALLEGATO 1**Disciplina dei servizi essenziali da garantire in caso di sciopero**

1. (Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali)

(1) Nel caso di proclamazione di uno sciopero i reparti e servizi dovranno attenersi nel rispetto della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche alle sotto elencate modalità

Disinfezione letti: Primo giorno sciopero, reperibilità un disinfettore al secondo giorno consecutivo di sciopero.

Servizio diete e rispettivo magazzino dispensa: Va garantita la presenza di personale minimo sufficiente alla preparazione delle diete riferite ad una determinata forma morbosa, sentite le organizzazioni sindacali il giorno precedente dell'inizio dello sciopero.

Cucina e rispettivo magazzino dispensa: L'amministrazione si impegna a trovare un'adeguata sostituzione del servizio di ristorazione collettiva di cui devono dare documentata dimostrazione. Qualora il servizio sostitutivo non fosse attuabile, deve essere assicurato il contingente minimo di personale, sentite le organizzazioni sindacali.

Mensa: Adesione allo sciopero

Guardaroba e distribuzione camici: Adesione allo sciopero

Lavanderia: Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.

Inceneritore rifiuti speciali: Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.

Magazzini economali: Adesione allo sciopero

Trasporto ammalati: Nei reparti una presenza nelle 24 ore.

Portineria: Adesione allo sciopero

Officina: Reperibilità

Sterilizzazione: Primo giorno sciopero, reperibilità al secondo giorno consecutivo di sciopero.

Prove funzionali: - Cardio - Pneumo - Gastro: Adesione allo sciopero

Emodinamica: Adesione allo sciopero

EEG (elettroencefalogramma): Reperibilità

Poliambulatori: Adesione allo sciopero

Squadra pulizie: Adesione allo sciopero

Autisti: Adesione allo sciopero

Fisioterapia: Adesione allo sciopero

Tutte le ripartizioni (amministrative e agenzie): Adesione allo sciopero

Centro elaborazione dati: Una reperibilità per il servizio di Pronto soccorso

Centro stampe: Adesione allo sciopero

Convitto scuole: Adesione allo sciopero

Ufficio farmaceutico: Adesione allo sciopero

Area e Igiene sanità: Una reperibilità medica e vigile sanitario

Area territorio e Servizi zionali: infermieri di base: Come servizio festivo

Ambulatori vari:

- Centro antitubercolare
- Centro riabilitazione
- Centro tumori
- Medicina preventiva età evolutiva
- Centro audiofonologico
- Centro ortottico

Adesione allo sciopero

Centro salute mentale: Una presenza medica e una infermieristica

Ser.T: Presenza di un medico con orario ridotto, di due infermiere/i con turno completo, un infermiera/e con orario ridotto

Servizio elettromedicali: Reperibilità

Centrale termica: Come servizio festivo

Centro trasfusionale, Laboratorio di Ematologia, Laboratorio centrale: Come servizio festivo e/o secondo festivo

Istopatologia: Reperibilità

Farmacia: Reperibilità

Farmacia alimentazione parenterale: Turno completo

Fisica sanitaria: Adesione allo sciopero

Radiologia: Come servizio festivo e/o secondo festivo

Medicina nucleare: Reperibilità

Necrofori: Una presenza come servizio festivo

Pronto soccorso: Turno completo, compresa una presenza amministrativa e una presenza di portantino trasporto malati nelle 24 ore nonché ambulatorio di odononastologia d'urgenza.

Anestesia: Come servizio festivo

Rianimazione: Turno completo

Chirurgia d'urgenza: Turno completo

Unità coronarica: Turno completo

Dialisi: Turno completo

Immaturo: Turno completo

Lactarium: Turno completo

Nido (sez. neonatale): Turno completo

Sale operatorie: Come servizio festivo

Sala parto: Turno completo

Chemioterapia antiplastica: Turno completo

AIDS: Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.

Chirurgia infantile: Come servizio festivo

Pediatria: Come servizio festivo

Pneumologia: Come servizio festivo

Reparto oculistica: Come turno notturno, ambulatori come servizio festivo.

Reparto otorino: Come turno notturno, ambulatori come servizio festivo.

Ematologia, Psichiatria, Stadio: Turno completo di personale infermieristico.

Altri reparti di degenza: Come turno notturno

Organizzazione servizio infermieristico: Turno completo

Servizio veterinario: Reperibilità, in mancanza di apposite convenzioni deve essere assicurata l'assistenza zoiatrica d'urgenza.

Servizio 118: Presenza completa di personale

Centralino telefonico: Servizio uguale a quello domenicale

Prove funzionali gastro: Tutte le reperibilità istituzionalmente previste

(2) Con accordo aziendale possono essere individuati ulteriori reparti e servizi oppure apportate eventuali modifiche alle modalità di cui al comma 1 del presente articolo.

2. (Quantificazione dei contingenti)

(1) La quantificazione dei contingenti numerici di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, che sono esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi è effettuata in sede di contrattazione decentrata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo di comparto.

(2) Gli enti, in occasione di ogni sciopero, si attengono al rispetto dei criteri di cui al CCI del 25.03.2002.

3. (Istituzione di un comitato per la risoluzione dei problemi contingenti)

(1) Per ogni evenienza è disponibile, per tutta la durata dello sciopero, un comitato composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione dell'ente, con il compito di risolvere i problemi contingenti. Il suddetto comitato è composto pariteticamente da membri designati dalle Organizzazioni sindacali e dal Comitato di amministrazione.

4. (Indizione di sciopero)

(1) Lo sciopero può essere indetto solo dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato il codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero.

ALLEGATO 2

Trattamento giuridico ed economico del personale appartenente ai profili professionali del servizio sanitario provinciale

Capo I

1. (Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali)

(1) Nell'attesa dei risultati del gruppo di lavoro costituito in materia di profili professionali per il personale del Servizio sanitario provinciale, continuano a trovare applicazione gli articoli 2, 9, 11 e 12 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto del 28.08.2001 con le modifiche di seguito riportate.

(2) I profili professionali di "dietista" e di "terapista occupazionale" della VII. q.f. assumono nella traduzione tedesca la seguente denominazione con decorrenza 01.01.2005:

Nuova denominazione Denominazione precedente

Ergotherapeut/in Beschäftigungstherapeut/in bzw. Ergotherapeut/in

Ernährungstherapeut/in Fachkraft für Diätetik

(3) Il profilo della VII° qualifica funzionale "terapista massaggiatore non vedente" non è una figura sanitaria ad esaurimento.

2. (Norma transitoria per l'inquadramento del personale amministrativo della IV. qualifica funzionale)

(1) In applicazione dell'articolo 102 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002, il personale appartenente al profilo professionale di assistente di segreteria, che svolge compiti ascrivibili almeno per il 50% alla VIa qualifica funzionale può essere ammesso, su richiesta dell'aspirante, ad un apposito esame di idoneità. L'inquadramento nella Va qualifica funzionale cessa in caso di passaggio, su domanda, ad un posto il cui profilo risulta iscritto alla IVa qualifica funzionale.

(2) L'ammissione all'esame di idoneità di cui al comma 1, nel limite del 50% dei posti (eventuali frazioni di unità di un posto vengono arrotondate all'unità), riservati in data 1.1.2004 al profilo professionale di assistente di segreteria, è subordinata alla preventiva verifica da parte di una apposita commissione di esperti o dalla commissione di cui al comma 5, della ascrivibilità delle mansioni effettivamente svolte ad un corrispondente profilo professionale della VIa qualifica funzionale. Nel caso in cui venga insediata la commissione di esperti, questa viene nominata dal Direttore Generale e si compone di tre membri, fra i quali viene nominato il/la presidente ed un/a collaboratore/ice amministrativo/a quale segretario/a.

Sono ammessi all'esame di idoneità le/gli aspiranti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che hanno maturato al 31.12.2004 un'anzianità di servizio effettivo non inferiore a 5 anni nel Servizio sanitario provinciale.

Qualora gli ammessi all'esame d'idoneità superino il 50% dei posti convertibili, viene data la precedenza per l'ammissione agli aspiranti con maggiore anzianità di servizio presso il Servizio sanitario provinciale.

(3) Ai fini del comma 1 sono considerati compiti ascrivibili alla IVa qualifica funzionale quelli di cui all'articolo 102, comma 3, del CCI 1.08.2002 e quelli di cui all'allegato 2, articolo 9, comma 2, del contratto collettivo del 28.08.2001 per assistente di segreteria.

(4) Ai fini di cui al comma 1 sono considerati compiti ascrivibili alla VIa qualifica funzionale quelli di cui all'articolo 102 comma 4 del CCI 1.08.2002 e quelli di cui all'allegato 2, articolo 9 comma 2 del contratto collettivo 28.08.2001 per collaboratore/ice amministrativo/a.

(5) Per l'espletamento dell'esame d'idoneità di cui al comma 1 il Direttore Generale dell'Azienda sanitaria nomina una commissione esaminatrice composta da tre membri esperti nelle materie d'esame; tra questi viene nominato il Presidente ed un/a segretario/a. Il/la segretario/a è un/a collaboratore/ice amministrativo/a.

L'esame pratico-orale verte sulle attività esercitate dalle/dai candidate/ti e che sono ascrivibili alla VIa qualifica funzionale.

(6) L'inquadramento nel profilo professionale di assistente di segreteria qualificato/a è effettuato con conversione del posto coperto dall'aspirante e avviene con decorrenza 01.01.2005. In sede d'inquadramento viene garantito l'aumento di stipendio del 6%, in conformità all'articolo 67 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002.

(7) In caso di diversa disciplina a livello intercompartimentale la disciplina di cui al presente articolo sarà adeguata.

3. (Norma transitoria per il profilo operatore della centrale di emergenza sanitaria 118)

(1) Il personale che all'entrata in vigore del l'accordo integrativo svolge i compiti del profilo professionale di operatore della centrale di emergenza sanitaria 118 è inquadrato nella V. qualifica funzionale, al raggiungimento del secondo anno di svolgimento delle suddette mansioni e previo superamento dell'esame d'idoneità. Le relative modalità sono determinate dall'Assessorato competente.

(2) L'inquadramento del personale avviene con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al superamento dell'esame d'idoneità. La conversione dei relativi posti avviene contemporaneamente.

4. (Norma transitoria in caso di assunzione per incarico a tempo determinato)

(1) Il personale che al momento dell'entrata in vigore del contratto di comparto del 28.08.2001 o del contratto di comparto integrativo del 11.12.2002 aveva un incarico a tempo determinato ha diritto di essere inserito nelle graduatorie per l'assunzione a tempo determinato nella stessa qualifica funzionale e profilo professionale, se in possesso dei requisiti previsti dalla precedente normativa.

Di detti benefici non possono più usufruire coloro che rinunciano ad un'assunzione temporanea oppure si dimettono da un incarico temporaneo prima della sua scadenza.

(2) Per gli infermieri, infermieri pediatrici, nonché per gli assistenti sanitari che hanno conseguito il diploma professionale prima del 1999, è sufficiente il possesso dell'attestato di bilinguismo C, quale requisito per l'accesso a tempo determinato. Nel caso di assunzione di detto personale, rimane bloccata la progressione economica (classi/scatti).

5. (Norma transitoria per i profili di assistente tecnico)

(1) Il personale già inquadrato nei profili professionali di programmatore di centri elettronici, geometra, perito industriale settore elettrotecnico, assistente tecnico addetto alle apparecchiature biomedicali, perito industriale settore metalmeccanico, che alla data di entrata in vigore del presente contratto espletati in modo continuativo e prevalente presso il Servizio sanitario provinciale o altri enti soggetti al contratto collettivo intercompartimentale, i compiti dei profili professionali di programmatore-analista EDP/programmattrice-analista EDP, statistico/a, tecnico edile, assistente tecnico specializzato, al raggiungimento del quarto anno di servizio, è inquadrato con conversione del posto previo superamento di apposito esame d'idoneità, secondo le modalità da stabilirsi, dall'Assessorato competente, nei corrispondenti profili professionali con decorrenza dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

6. (Norma transitoria per il profilo di operatore/ricce EDP)

(1) Il personale appartenente al profilo professionale di operatore tecnico che alla data di entrata in vigore del presente contratto espletati per un periodo di almeno quattro anni in modo continuativo e prevalente le seguenti mansioni: predisposizione, sorveglianza e guida dell'uso di un centro elaborazione dati o di un centro di servizio EDP secondo le indicazioni delle professionalità superiori, al raggiungimento del quarto anno di servizio, è inquadrato con conversione del posto previo superamento di apposito esame d'idoneità di contenuto prevalentemente pratico le cui modalità sono da stabilirsi dall'Assessorato competente, nel corrispondente profilo professionale di operatore/ricce EDP, ascritto alla quinta qualifica funzionale con decorrenza dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di entrata in vigore del presente articolo.

ALLEGATO 3

Rappresentante per la sicurezza

1.

(1) In applicazione dell'articolo 18 del D.Lgs. 19/9/94, n. 626, nelle Aziende speciali Unità sanitarie locali della Provincia Autonoma di Bolzano il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (R.l.s.) è designato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative o ove possibile eletto in ragione di:

- a) 6 rappresentanti nelle Aziende sanitarie di Bressanone e Brunico, di cui 4 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico;
- b) rappresentanti nell'Azienda sanitarie di Merano, di cui 5 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico;
- c) rappresentanti nell'Azienda sanitaria di Bolzano, di cui 6 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico.

2.

(1) Il R.l.s. esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni inerenti alla salute e

sicurezza negli ambiti di lavoro e comunque per quelle previste dal D.Lgs. 626/94.

(2) Il R.I.s. dura in carica 4 anni e può essere rieletto oppure nuovamente designato. È possibile la revoca del R.I.s. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto o l'organizzazione delegante.

(3) Nel caso di dimissioni o revoca dello stesso subentra il primo dei non eletti o un nuovo designato.

(4) I R.I.s. esplicano le proprie funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e viene obbligatoriamente consultato in tutti i casi previsti per legge.

(5) I R.I.s. sono informati sul monitoraggio che a cadenza semestrale l'azienda deve fare sugli infortuni e le relative statistiche sui costi. Nel monitoraggio rientrano anche gli infortuni di una giornata.

(6) I R.I.s. sono informati dal medico competente ogni qualvolta si verificano casi di personale idoneo con prescrizione.

(7) I R.I.s. sono presenti laddove sono previste commissioni che trattano il trasferimento del personale o commissioni per l'attribuzione del vestiario.

(8) Il R.I.s. concorda di norma con il superiore l'orario per lo svolgimento delle proprie funzioni ordinarie. Per i casi urgenti è sufficiente la relativa comunicazione.

(9) Nell'ambito delle sue funzioni, stabilite dal D.Lgs. 626/94, il R.I.s. ha diritto, previa comunicazione al responsabile, ad accedere a tutti i servizi, in caso di diniego, lo stesso deve essere motivato per iscritto.

(10) Sarà cura dello stesso far sì che nello svolgere la sua attività, egli non arrechi problemi ai servizi ai quali accede.

(11) Viene consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva.

(12) Viene consultato preventivamente sulla designazione degli addetti del Servizio di Prevenzione e protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori.

(13) Viene consultato riguardo all'organizzazione della formazione per i lavoratori incaricati all'attività di prevenzione incendi e antincendio, di evacuazione, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza.

(14) Riceve formazione adeguata, 32 ore e successivamente di almeno 16 ore all'anno di formazione continua e comunque ogni qualvolta si verificassero modifiche alla organizzazione del lavoro dovute all'introduzione di innovazioni tecnologiche/strumentali, le stesse sono da considerarsi aggiornamento obbligatorio aggiuntivo rispetto a quello già previsto per tutto il personale. La formazione del R.I.s. sarà effettuata in orario di lavoro o comunque considerata servizio a tutti gli effetti.

(15) Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismo Paritetici di cui al D.Lgs. 626/94 o scuola professionale provinciale la partecipazione sarà interamente retribuita anche se la stessa supererà le 32 ore.

(16) Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

(17) Riceve informazioni dai servizi di vigilanza.

(18) Viene chiamato a presenziare in occasione di visite o verifiche dalle autorità competenti e formula osservazioni.

(19) Partecipa alla riunione periodica annuale e firma il verbale assieme al datore di lavoro e al RSPP per accettazione.

(20) Il R.I.s. deve poter disporre del tempo e mezzi per poter espletare la propria funzione, senza perdita di retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno alla pari dei rappresentati sindacali.

(21) Le Aziende Sanitarie devono mettere a disposizione dei R.I.s, un locale idoneo e tutti gli strumenti necessari per esercitare le proprie funzioni.

(22) Ai R.I.s sarà messo a disposizione in ogni sede lavorativa almeno un albo per affiggere comunicati e quant'altro sia inerente alla loro attività.

Gli stessi potranno inoltre riunire i lavoratori, con le procedure previste per i rappresentanti sindacali, per informarli su quanto sia ritenuto da loro opportuno in merito alla salute e sicurezza.

(23) Per queste riunioni saranno messi a disposizione i locali utilizzati anche per assemblee sindacali, il numero di ore per dipendente al fine di partecipare a detti incontri non potrà superare le 12 ore annue a persona.

Per l'espletamento del proprio mandato ogni R.I.s. fruisce di un permesso retribuito non inferiore a 60 ore annue, a livello aziendale potranno essere stabilite eventuali eccedenze.

(24) Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti 7, 8, 9, 10, 13 e 14 non viene utilizzato il monte ore sopra indicato.

(25) Al fine di poter conteggiare le ore utilizzate dai R.I.s, l'azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo.

Quindi il R.I.s per utilizzare i periodi del monte ore a disposizione deve compilare apposito modulo.

La verifica dell'operato del R.l.s è attribuita esclusivamente ai lavoratori.

(26) Ai R.l.s non possono essere negati, salvo motivazioni debitamente documentate per iscritto, l'utilizzo dei permessi retribuiti loro assegnati.

Nei casi urgenti invece il diniego non è consentito.

L'attività svolta dai R.l.s, per lo svolgimento delle funzioni a loro attribuite, è a tutti gli effetti considerata orario di servizio.

3.

(1) Su iniziativa delle parti firmatarie sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'articolo 20 del D. Lgs. 626/94 a livello provinciale.

(2) Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal D. Lgs. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da essi stessi definito.

ALLEGATO 4

TITOLO I

Tempo parziale

1. (Definizione)

(1) È considerato rapporto di lavoro a tempo parziale il rapporto di servizio il cui orario di lavoro è inferiore a quello previsto per il personale a tempo pieno.

(2) Il rapporto a part-time è così articolato:

- a) 30% dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;
- b) 50% dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;
- c) 75% dell'orario previsto per il personale a tempo pieno.

(3) A livello aziendale possono essere concordate eventuali ulteriori forme di lavoro a tempo parziale.

(4) In casi, caratterizzati da comprovate e urgenti esigenze di servizio, ovvero da comprovate e particolari esigenze familiari o personali sono ammessi rapporti di lavoro a tempo parziale, i quali esulano dai limiti sopraccitati.

2. (Forme di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale)

(1) Nessun profilo professionale è escluso dall'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale. In caso di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale vanno anche tenute in considerazione le esigenze di servizio.

(2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è costituito mediante contratto individuale ai sensi dell'articolo 10 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002. Per la stipula del contratto il dipendente può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale dallo stesso indicato.

(3) Il contratto di lavoro a tempo parziale è a tempo indeterminato o a tempo determinato. L'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale avviene nei seguenti modi:

a) Assunzione programmata

- L'assunzione avviene su iniziativa dell'Azienda Sanitaria (assunzione di persone con handicap, procedure concorsuali e altre procedure previste da normative e regolamenti di esecuzione, riammissione in servizio, mobilità tra gli enti). L'assunzione è a tempo indeterminato, quando il posto viene occupato definitivamente; è a tempo determinato, quando il posto è occupato temporaneamente risp. quando il dipendente viene sostituito durante la sua assenza.

b) Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

- I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono in qualsiasi momento fare richiesta d'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale. Se le esigenze di servizio lo consentono, la trasformazione può avvenire anche prima del 1° giorno del 2° mese a far data dalla presentazione della domanda. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è limitato a due anni e si rinnova tacitamente di anno in anno se l'Azienda Sanitaria non lo disdice almeno 120 giorni prima della scadenza. In caso di disdetta da parte dell'Azienda sanitaria il dipendente ritorna al rapporto di lavoro antecedente. La disdetta da parte del dipendente è regolata dall'articolo 5 del presente contratto.

- Nell'assegnazione di incarichi di supplenza a tempo parziale viene data la precedenza ai dipendenti che hanno presentato domanda di trasformazione e ai quali non è stata ancora concessa oppure sia stata rifiutata. Questi per i periodi di rapporto di lavoro a tempo parziale sono collocati in aspettativa non retribuita nel loro posto di

lavoro di rapporto a tempo pieno.

- Se le domande presentate per l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale sono superiori ai posti convertibili a tempo parziale nella relativa unità operativa, viene formata un'apposita graduatoria. Per la formazione della graduatoria si applicano i criteri di cui all'articolo 12 del presente contratto.

c) Ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 45 del contratto collettivo di intercomparto del 01.08.2002:

- Il dipendente comunica l'opzione di ammissione a questa tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale all'Amministrazione non più tardi di 60 giorni prima dell'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale risp. prima della scadenza della soluzione già concessa. L'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere posticipato per non più di 4 mesi per gravi motivi di servizio. Il limite previsto dal contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002 può essere posticipato per il periodo corrispondente. Su richiesta delle organizzazioni sindacali le Aziende definiscono congiuntamente con le stesse i motivi che possono giustificare il posticipo di cui al capo precedente.

- Il rientro anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno è possibile:

- In caso di esigenze di servizio o personali, può essere disposto, in comune accordo, il rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno. Questa interruzione non causa la perdita del diritto per la rimanente soluzione di aspettativa.

(4) Fatto salvo quanto previsto al comma 3 lett. c) del presente articolo, l'eventuale diniego del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 3 lett. a) e b) deve essere motivato.

3. (Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno)

(1) I dipendenti con un contratto di lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato, assunti in base alle assunzioni programmate, possono in qualsiasi momento presentare domanda di ammissione per un rapporto di lavoro a tempo pieno. Questa trasformazione di norma non è possibile prima del 1° giorno del 2° mese a decorrere dalla presentazione della domanda, premesso che il relativo posto sia libero. Per particolari esigenze di servizio o personali, sempre che non vengano lesi diritti degli altri dipendenti, la trasformazione può essere effettuata immediatamente.

(2) I dipendenti che hanno presentato domanda di trasformazione da rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno, risp. ai quali non è stato approvato definitivamente l'accesso ad un posto di lavoro con rapporto di lavoro a tempo pieno oppure sia già stato rifiutato, hanno precedenza nell'assegnazione di posti di supplenza (rapporto di lavoro a tempo pieno). In questo caso per il periodo della supplenza vengono collocati in aspettativa con il riconoscimento dell'anzianità di servizio.

(3) La stessa procedura viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per una riduzione percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. (Recesso dal rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno)

(1) Il dipendente che sia stato ammesso ad un rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 3, lettera b del presente contratto, può in qualsiasi momento recedere dallo stesso e presentare domanda di rientro ad un rapporto di lavoro a tempo pieno.

(2) Il recesso di regola non è possibile prima del 1° giorno del 2° mese dalla presentazione della domanda. Presupposto per il rientro è un posto libero.

(3) Se il rientro su un posto libero a tempo pieno non è possibile, nell'assegnazione degli incarichi di supplenza (rapporto di lavoro a tempo pieno) la precedenza viene data al dipendente interessato. In questo caso per il periodo della supplenza questi è collocato in aspettativa sul suo posto a tempo parziale.

(4) Il rientro a tempo pieno è possibile solo se il dipendente è in grado di assumere effettivamente il servizio.

(5) La stessa procedura viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per un aumento percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale a condizione che la percentuale di posto sia disponibile.

5. (Trasformazione del rapporto di lavoro)

(1) Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro di norma non può essere trasformato.

(2) Il dipendente deve aver prestato minimo un anno di effettivo servizio tra la data di assunzione e la data di trasformazione del rapporto di lavoro risp. tra l'una e l'altra trasformazione del rapporto di lavoro.

(3) Per gravi motivi personali, oppure per urgenti esigenze di servizio il rapporto di lavoro può essere trasformato anche prima della scadenza di cui al comma 2. Nel caso in cui la richiesta venisse fatta da parte dell'amministrazione, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene comunque solo con il consenso scritto dell'interessato.

6. (Articolazione dell'orario di lavoro)

- (1) L'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale e la modifica della stessa è concordata nel contratto di lavoro individuale e deve anche tener conto delle esigenze delle aziende sanitarie.
- (2) Il tempo parziale può essere articolato come segue:
- a) articolazione orizzontale del lavoro:
 - Così come per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, l'orario di lavoro concordato è di regola diviso su 5 o 6 giorni lavorativi per settimana.
 - b) articolazione verticale:
 - L'orario di lavoro concordato è diviso e limitato a periodi predeterminati per settimana, mese oppure anno (per esempio: per il tempo parziale con 50% di orario di lavoro: 2, 5 giorni alla settimana, 2 settimane al mese, un mese alternato, etc.).
 - c) articolazione mista:
 - L'orario di lavoro è concordato e può essere programmato in modo tale, che le due forme di orario di lavoro, orizzontale e verticale, si alternino ed integrino a ritmo regolare.
- (3) Clausole elastiche per un'articolazione flessibile:
- Alla stipula del contratto individuale di tempo parziale, può essere concordata anche una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. La clausola elastica indica condizioni e modalità a fronte delle quali l'Amministrazione per esigenze di servizio, con un preavviso di almeno 5 giorni, può variare l'articolazione concordata dell'orario di lavoro.
 - Nella clausola deve essere contenuto espressamente il diritto al recesso, da parte del dipendente e dell'amministrazione, e per quest'ultima senza termine di preavviso.
 - Il recesso dovrà essere effettuato in forma scritta, con un mese di preavviso, non prima di cinque mesi dalla stipula del patto. A seguito del recesso decade la clausola elastica e valgono rigidamente le collocazioni temporali stabilite dal contratto individuale.
 - È possibile, successivamente, stabilire un nuovo patto di clausola elastica.

7. (Indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica)

- (1) Il dipendente firmatario di una clausola elastica, percepisce un'indennità mensile minima di euro 25,82 fino ad un massimo di euro 129,11. Essa segue lo stipendio e viene corrisposta per 12 mesi all'anno.
- (2) L'importo di cui al comma precedente viene concordato alla stipula del contratto individuale di cui all'articolo 2 o in caso di integrazione dello stesso.
- (3) In caso di disdetta della clausola elastica, cessa la corresponsione dell'indennità.

8. (Lavoro supplementare)

- (1) Il lavoro supplementare è quella prestazione lavorativa che viene effettuata oltre l'orario di lavoro concordato. Si tratta in questo caso di orario di lavoro programmato, che contribuisce a garantire temporanee esigenze organizzative per coprire i servizi ordinari o per far fronte ad una aumentata produttività aziendale.
- (2) Il numero massimo di lavoro supplementare individuale effettuabile nell'arco dell'anno dal singolo dipendente si ottiene moltiplicando per 3,5 il numero delle ore lavorabili nell'arco della settimana dal proprio contratto individuale. Le ore effettuate nel semestre devono essere recuperate entro il semestre successivo.
- (3) Le ore non recuperate entro il primo semestre dell'anno successivo e quelle che eccedono il limite di cui al comma 2, sono accreditate prioritariamente sul relativo conto presso la banca oraria istituita ai sensi del contratto di comparto con una maggiorazione del 20 % per ogni ora depositata, oppure su richiesta del dipendente sono retribuite con una maggiorazione del 50 % per ogni ora prestata.
- (4) L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato.

9. (Prestazione del plus orario nell'ambito dell'istituto della produttività)

- (1) Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non è ammesso alla prestazione di ore di plus orario nell'ambito dell'istituto dell'incentivazione della produttività.

10. (Vari effetti economici e giuridici del rapporto di lavoro a tempo parziale)

- (1) Il congedo ordinario e le festività, trasformate in ore, spettano ai dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro (30%, 50%; 75%; etc.)
- (2) Le assenze per il congedo ordinario di tutti i dipendenti a tempo parziale, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro sono computate in ore.

(3) I giorni di partecipazione all'aggiornamento obbligatorio sono computati per intero e per tutta la durata come per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno.

(4) I periodi di lavoro a tempo parziale sono computati per intero ai fini dell'anzianità di servizio. Esso è valutato in proporzione ai fini dell'assegnazione di punteggi per l'esperienza professionale.

(5) Il trattamento economico del lavoro a tempo parziale è proporzionale al corrispondente lavoro a tempo pieno.

11. (Criteri per la formazione di graduatorie)

(1) Ai fini della formazione delle graduatorie necessarie di cui al presente contratto (vedi articolo 2, lettera b) viene attribuito il seguente punteggio, se il dipendente presenta le relative prove:

a) Per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti

b) Per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti

c) Per l'assistenza di ogni persona convivente o familiare dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale, anche in aggiunta ai punti di cui alle lettere a) e b): 5 punti

d) Per dipendenti di età non inferiore ad anni 55 oppure con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni: 2 punti

e) Per dipendenti di età non inferiore ad anni 60 oppure con un'anzianità di servizio di almeno 35anni: 4 punti

(2) Il termine stabilito per la stesura delle graduatorie è di regola 2 mesi prima della data di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

(3) In caso di parità di punteggio la decisione sulla precedenza è presa con decisione motivata della direzione generale dell'azienda sanitaria, sentiti i diretti superiori.

(4) Nella trasformazione da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a part-time, viene data la precedenza ai dipendenti il cui stato di salute, accertato da visita collegiale, non permetta più un rapporto a tempo pieno.

12. (Incompatibilità)

(1) Nel caso in cui il dipendente a tempo parziale rinunci ad un posto a tempo pieno offerto dall'azienda sanitaria, l'autorizzazione per l'esplicazione di un'attività secondaria di cui all'articolo 14 della legge provinciale del 10 agosto 1995, n. 16 può essere ritirata nel rispetto di un congruo termine di preavviso.

13. (Norme finali e transitorie - opzione)

(1) Salvo diverso accordo tra le parti i rapporti di lavoro a tempo parziale esistenti, compresa la durata per essi prevista, all'entrata in vigore del presente contratto, sono confermati.

14. (Applicazione)

(1) Fermo restando il diritto all'informazione ai sensi dell'articolo 7 del contratto di intercompartimentale del 01.08.2002, le aziende sanitarie sono tenute a informare le rappresentanze sindacali aziendali almeno una volta all'anno, e comunque a richiesta delle stesse, sull'andamento dell'applicazione del presente accordo.

TITOLO II

Disposizioni generali

15. (Cumulo dei permessi sindacali retribuiti a livello provinciale)

(1) Fermo restando il monte ore assegnato alle singole Organizzazioni Sindacali secondo la vigente normativa in materia e la disciplina del cumulo a livello aziendale, le ore di permesso possono essere cumulate anche a livello provinciale.

(2) Entro il mese di gennaio di ogni anno le Aziende comunicano alle Organizzazioni Sindacali il monte ore spettante in base al numero degli associati.

(3) Il cumulo dei permessi è concesso, su richiesta, esclusivamente ai componenti degli organi statutari delle Organizzazioni Sindacali regolarmente comunicati alle Aziende.

(4) L'Organizzazione Sindacale che intende attivare il cumulo a livello provinciale, deve, dopo avere verificato la disponibilità delle ore, inoltrare la relativa richiesta all'Assessorato alla Sanità. L'Ufficio competente, dopo le varie verifiche, comunica in forma scritta, entro trenta giorni dalla richiesta, la relativa concessione.

(5) L'Assessorato alla Sanità in caso di attivazione di cumulo provvede alla compensazione economica fra le varie Aziende.

16. (Attività sociali, culturali, ricreative)

- (1) Le attività culturali e ricreative, promosse nelle Aziende sanitarie provinciali, sono gestite dai circoli ricreativi interni legalmente costituiti, formati da rappresentanti dei dipendenti.
- (2) La verifica contabile dell'utilizzo dei contributi erogati ai suddetti circoli deve avvenire attraverso rendicontazione, da parte dell'ente, da trasmettere all'esame del collegio dei revisori dell' A.S.
- (3) Per l'attuazione delle suddette attività, ogni anno le Amministrazioni, entro il mese di marzo, erogano un importo in misura pari a euro 7,75 annue per dipendente, laddove l'importo è calcolato sul numero dei dipendenti con contratto indeterminato e determinato (escluso il Personale in aspettativa non retribuita) al 31.12. di ciascun anno.
- (4) Per l'anno 2005, le aziende erogano il suddetto importo entro 30 gg. dall'entrata in vigore del presente contratto, calcolando l'importo sul numero dei dipendenti al 31.12.2004.
- (5) Nelle aziende sanitarie ove esistano più circoli di cui al punto 1, il contributo viene erogato sulla base degli aderenti verificati al 31.12 dell'anno precedente all'erogazione.

¹⁾ Pubblicato nel Suppl. n. 2 al B.U. 19 aprile 2005, n. 16.