

s)

**CONTRATTO COLLETTIVO 9 dicembre 2002 1)**

**Contratto di comparto per il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del Servizio Sanitario provinciale, escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria per la parte giuridica relativo al periodo 2001 - 2004 e per la parte economica relativa al periodo 1999 - 2002**  
20025

**PRIMA PARTE****Personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale****TITOLO I****Disposizioni generali****1. (Ambito di applicazione)**

(1) Il presente contratto di comparto si applica al personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del servizio sanitario della Provincia Autonoma di Bolzano con ed, in quanto applicabile, senza incarico dirigenziale.

**2. (Durata e decorrenza del contratto)**

(1) Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001 - 31 dicembre 2004, salvo che il contratto collettivo intercompartimentale rende necessaria una nuova regolamentazione. Il trattamento economico riguarda il periodo 1° gennaio 1999 - 31 dicembre 2002. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale e di comparto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal 1° giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

(2) Qualora il contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il periodo 2001-2004 dovesse rendere necessaria un'ulteriore contrattazione del presente contratto di comparto, le parti contrattuali si riuniscono entro 30 giorni dall'entrata in vigore del contratto intercompartimentale.

**3. (Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali)**

(1) Trova applicazione la disciplina prevista all'allegato 1 del contratto di comparto per il personale del servizio sanitario provinciale del 28 agosto 2001.

**4. (Periodo di prova)**

(1) Il personale, a cui viene conferito un nuovo incarico dirigenziale, è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. In caso di conferimento di un altro incarico dirigenziale per una struttura dirigenziale collocata sullo stesso livello il periodo di prova può essere ridotto o anche escluso d'intesa tra le parti.

(2) Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di pagamento d'indennità. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato. Per il personale dirigenziale nominato per chiamata dall'esterno il recesso dal contratto comporta la risoluzione del rapporto di lavoro. A tale personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato.

(3) Compiuto il periodo di prova, l'incarico dirigenziale diviene definitivo per la durata dell'incarico, salva la risoluzione del contratto di incarico dirigenziale ai sensi della rispettiva disciplina.

(4) Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, escluse le ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

**5. (Aggiornamento professionale del personale)**

(1) Obiettivo dell'aggiornamento è il costante miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate dalle aziende sanitarie.

(2) Nella programmazione ed esecuzione dell'aggiornamento 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 aggiornamento obbligatorio del personale. L'aggiornamento obbligatorio viene proposto 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.

b) Manifestazioni di aggiornamento obbligatorio esterno: 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.

**(3)** I responsabili delle aziende sanitarie e delle loro unità organizzative assumono il compito di incentivare l'aggiornamento dei dipendenti sia al fine di aumentare le competenze proprie e dei propri collaboratori con riferimento sia alle continue esigenze di miglioramento della qualità, sia al fine di realizzare gli obiettivi di cui sopra.

**(4)** 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.

**(5)** 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.

**(6)** Ogni dipendente è obbligato a formarsi e ad aggiornarsi per un periodo minimo di 32 ore per anno solare.

**(7)** Il tempo impiegato dal dipendente per l'aggiornamento obbligatorio 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 part time indipendentemente dall'ammontare delle ore e dalla distribuzione settimanale dell'orario di servizio.

**(8)** In ogni azienda sanitaria viene istituito il comitato tecnico per l'aggiornamento professionale 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 della 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).

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

- a) elabora in accordo con il direttore generale sulla base dei programmi di aggiornamento della Provincia i programmi di aggiornamento 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 aggiornamento obbligatorie esterne e facoltative, presentate dai dirigenti e dai dipendenti;
- e) determina in accordo con il direttore generale le priorità annuali nell'aggiornamento 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 l'aggiornamento facoltativo.

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 vigente le organizzazioni sindacali sono sentite nelle decisioni di cui alle lettere a), b), c), e) e f) del presente comma. La partecipazione ad una manifestazione di aggiornamento obbligatoria interna ai sensi del comma 2, lettera a) viene concordata fra il collaboratore ed il diretto superiore.

**(10)** Le aziende sanitarie possono promuovere l'aggiornamento facoltativo 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 aggiornamento sia compatibile con la causa dell'assenza.

Le due forme di sostegno sono compatibili tra di loro.

**(11)** La frequenza dell'aggiornamento facoltativo 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.

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

- dal 2,6 % degli elementi retributivi conferiti al personale dirigenziale amministrativo, tecnico e professionale dell'area di comparto nell'anno precedente e destinati al calcolo della 13<sup>a</sup> mensilità comprensivo esclusi gli oneri sociali dell'area contrattuale di riferimento.
- L'importo eventualmente non utilizzato nell'anno precedente.
- 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 l'aggiornamento è a disposizione del direttore generale quale fondo di riserva per il finanziamento di iniziative di aggiornamento 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.

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

**(14)** 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.

**(15)** Il presente articolo si applica a partire dal 1. gennaio 2003 ad eccezione del comma 12 che si applica a partire dal 1. gennaio 2002.

## **6. (Risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale)**

**(1)** Il rapporto d'incarico dirigenziale termina:

- a) alla sua scadenza;
- b) al raggiungimento dei limiti di età stabiliti dalla vigente normativa per il collocamento a riposo d'ufficio;
- c) per recesso del personale dirigenziale dall'incarico dirigenziale;
- d) per recesso del personale dirigenziale dal contratto di lavoro con l'amministrazione;
- e) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della Legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1;
- f) per licenziamento del dirigente o per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale, con provvedimento disciplinare;
- g) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in caso di soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale affidata;
- h) per incompatibilità sopravvenuta comportante la decadenza dall'incarico secondo la Legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1;
- i) per risoluzione consensuale dell'incarico dirigenziale;
- j) per il decesso del personale dirigenziale.

**(2)** Nei casi in cui l'ordinamento disciplinare del personale del Servizio sanitario Provinciale prevede la sospensione cautelare facoltativa, la stessa può essere limitata al solo incarico dirigenziale qualora il personale dirigenziale accetti il trasferimento ad un'altra struttura amministrativa.

## **7. (Termini ed indennità di preavviso)**

**(1)** Nei seguenti casi di risoluzione dell'incarico dirigenziale è da rispettare un termine di preavviso di tre mesi:

- a) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso dell'incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 11 della legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1, salvo quanto previsto al comma 2, lettera, b);
- b) recesso del dirigente. Tale termine può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti.

**(2)** Non è da rispettare alcun termine di preavviso in caso di:

- a) decadenza dall'incarico dirigenziale;
- b) scadenza dell'incarico dirigenziale; in tale caso è da rispettare la procedura prevista all'articolo 12 della Legge provinciale 4 gennaio 2000, n. 4;
- c) licenziamento con provvedimento disciplinare;
- d) recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale con provvedimento disciplinare;

- e) mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale di un dirigente chiamato dall'esterno;
  - f) risoluzione consensuale; in tale caso spetta un'indennità sostitutiva pari allo stipendio e l'indennità di funzione di 8 mesi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e pari all'indennità di funzione di 8 mesi in caso di risoluzione dell'incarico dirigenziale.
- (3) In caso di risoluzione dell'incarico dirigenziale per soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale il termine di preavviso è di 8 mesi. Il decorso di tale termine non dipende dall'entrata in vigore del relativo provvedimento.
- (4) Il recesso va presentato per iscritto. Il termine di preavviso decorre dal ricevimento della lettera di recesso.
- (5) La parte che recede dall'incarico dirigenziale senza l'osservanza del termine di preavviso, ove prescritto, deve all'altra parte un'indennità di mancato preavviso corrispondente al periodo di preavviso non osservato.
- (6) L'indennità di mancato preavviso è pari all'importo dell'indennità di funzione dovuta per il relativo periodo. Per i dirigenti chiamati dall'esterno l'indennità di mancato preavviso è pari alla retribuzione, compresa l'indennità di funzione, dovute per il relativo periodo di preavviso che termina comunque con la scadenza dell'incarico.
- (7) Per il personale che non cessa dal servizio l'indennità di mancato preavviso viene corrisposta mensilmente per il periodo corrispondente al mancato preavviso. In caso d'offerta, nel corso del rispettivo periodo, di un'altra struttura dirigenziale equivalente, cessa, decorsi 30 giorni dall'offerta, la corresponsione della predetta indennità. La corresponsione cessa comunque sia con l'accettazione del nuovo incarico dirigenziale sia in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
- (8) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente, l'indennità sostitutiva del preavviso è determinata tenendo conto anche dell'indennità di funzione.
- (9) Ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso spettante ai sensi del presente articolo viene presa in considerazione l'indennità di funzione connessa con l'incarico dirigenziale ricoperto, diminuita nella misura corrispondente all'assegno personale di cui all'articolo 15.

#### **8. (Criteri generali sulla valutazione del personale dirigenziale)**

- (1) Il personale dirigenziale di cui all'articolo 1 è sottoposto a valutazione annuale dal diretto superiore e, al termine dell'incarico, anche dal nucleo di valutazione. Nella valutazione devono essere rispettati i seguenti criteri generali:
- a) la valutazione annuale delle prestazioni avviene sulla base di obiettivi e risultati preventivamente concordati annualmente con il personale dirigenziale;
  - b) oggetto della valutazione sono i risultati dell'attività amministrativa nonché l'assolvimento dei compiti dirigenziali, previo colloquio con il personale dirigenziale interessato;
  - c) i criteri di valutazione dei risultati sono da determinare preventivamente con il singolo dirigente, compresi gli standard di qualità.
- (2) Il sistema di valutazione di cui al comma 1 trova applicazione anche ai fini del rinnovo e della risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della Legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1, nonché ai fini della progressione economica e della determinazione dell'indennità di risultato.

#### **9. (Mobilità)**

- (1) Agli effetti della mobilità interregionale l'incarico nelle funzioni di direttore d'ufficio o di ripartizione corrisponde ad un incarico di dirigenza di struttura semplice rispettivamente complessa.

---

## **TITOLO II**

### **Assetto giuridico ed economico**

#### **10. (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) indennità per l'uso della lingua ladina;
  - d) indennità libero professionale;
  - e) indennità di funzione;
  - f) indennità per i dirigenti sostituiti;
  - g) indennità di risultato;
  - h) compenso per lavoro straordinario;

- i) indennità di missione;
- j) assegno ad personam;
- k) indennità tecnico professionale (elemento individuale della retribuzione di cui all'articolo 24);
- l) indennità di direzione amministrativa (elemento individuale della retribuzione di cui all'articolo 24);
- m) indennità per pronta disponibilità;
- n) indennità per servizio notturno;
- o) indennità per servizio festivo.

(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), c) e e) del comma 1.

(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.

### **11. (Aumento dello stipendio, livelli retributivi, indennità integrativa speciale)**

(1) A decorrere dal 1° luglio 2001 lo stipendio in godimento, l'indennità integrativa speciale, l'elemento retributivo di cui al comma 6 dell'articolo 3 dell'accordo dell'area dirigenziale non medica del 10 luglio 1996, rispettivamente al comma 5 dell'articolo 3 dell'accordo per l'area non medica del 20 maggio 1996, nonché le indennità fisse e ricorrenti ed il salario di omogeneizzazione di cui all'articolo 4 del predetto accordo sono aumentati del 2,8%.

(2) Gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali e l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali sono determinati, con decorrenza 1° gennaio 2002, nell'articolo 69, comma 1 e nell'articolo 73, comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 del 1° agosto 2002.

(3) A decorrere dal 1° luglio 2002 gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali e l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali sono determinati nell'articolo 69, comma 2 e nell'articolo 73, comma 2 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 del 1° agosto 2002.

### **12. (Inquadramento nei livelli retributivi)**

(1) L'inquadramento nelle qualifiche funzionali e nei livelli retributivi viene effettuato secondo le disposizioni dell'articolo 3 dell'allegato 3.

### **13. (Progressione professionale)**

(1) La progressione economica nel livello retributivo inferiore si sviluppa su tre classi biennali del sei per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto anche delle connesse attività di formazione e aggiornamento necessarie per acquisire maggiore competenza e esperienza professionale all'interno della qualifica funzionale di appartenenza.

(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 tre per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 8, e dell'esperienza e competenza professionale acquisita anche mediante attività di formazione e aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.

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

(5) L'aspettativa retribuita nonché il permesso retribuito e non retribuito per motivi sindacali sono utili ai fini della progressione economica.

(6) Le valutazioni di cui al presente articolo non devono essere effettuate ai fini del primo inquadramento ai sensi degli articoli 2 e 3 dell'allegato 3.

(7) In sede di prima applicazione il biennio di cui ai commi 1 e 3 decorre dal 1° gennaio 2000.

**14. (Indennità di funzione e criteri di determinazione)**

(1) Al personale con incarico di direttore d'ufficio o di ripartizione spetta, dal 1° gennaio 2002 ovvero dalla data di effettivo incarico successivo, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, l'indennità di funzione di cui all'articolo 8 del contratto collettivo di intercompartimentale per il personale dirigenziale del 17 luglio 2000.

(2) L'Amministrazione stabilisce, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali tenendo conto dei criteri generali previsti all'allegato 2.

(3) L'Amministrazione provvede alla determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali previo coinvolgimento dei competenti superiori dei dirigenti preposti alle rispettive strutture. In caso di cambiamento dei compiti della struttura dirigenziale si procede alla rideterminazione dell'indennità di funzione.

(4) I coefficienti degli uffici e ripartizioni sono stabiliti nella misura dallo 0,5 allo 0,9 per gli uffici e nella misura dall'1,0 all'1,9 per le ripartizioni.

(5) In sede di determinazione dell'indennità di funzione in misura superiore al coefficiente massimo stabilito dal contratto intercompartimentale vengono indicati i particolari motivi che giustifichino il relativo aumento, facendo riferimento specifico alle realtà esistenti presso similari strutture degli altri comparti rispettivamente evidenziando la specifica differenza. A tale fine nella predisposizione dei parametri di vengono presi in considerazione elementi valutativi che determinano le strutture dirigenziali di eccezionali dimensioni o di particolare rilevanza cui sono affidati compiti particolarmente complessi. I coefficienti massimi non possono superare il coefficiente 1,2 per gli uffici e strutture dirigenziali similari ed il coefficiente 2,2 per le ripartizioni e strutture dirigenziali similari.

(6) L'indennità di funzione è utile per la determinazione dei seguenti trattamenti retributivi:

- a) tredicesima mensilità;
- b) trattamento di fine rapporto;
- c) riduzione dello stipendio nei casi previsti;
- d) compenso per lavoro straordinario;
- e) equo indennizzo.

**15. (Trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale)**

(1) L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del 6% per i direttori di ripartizione ed equiparati e nella misura del 5% per i direttori d'ufficio ed equiparati.

(2) L'assegno segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

**16. (Indennità per i dirigenti sostituiti)**

(1) Al sostituto del direttore di ripartizione e d'ufficio compete un'indennità di istituto mensile fino al venti per cento 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 è 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 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.

**17. (Indennità di risultato)**

(1) La misura dell'indennità di risultato viene concordata con il competente superiore secondo criteri da stabilirsi nell'apposito sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 8 del presente contratto. L'indennità di risultato viene concessa in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno e ammonta nel massimo al 25% dell'indennità di funzione mensile in godimento. In sede di determinazione dell'indennità di risultato devono essere rispettati i seguenti criteri:

- a) esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane ed organizzative a disposizione;
- b) complessità della struttura dirigenziale affidata nell'ambito della struttura dirigenziale dell'Amministrazione;
- c) generale funzionamento del servizio e soddisfacimento dell'utenza;
- d) gestione di ulteriori compiti;

In alternativa al compenso per lavoro straordinario, può essere concordata una maggiorazione dell'indennità di

risultato sino al 40% dell'indennità di funzione per il raggiungimento di ulteriori particolari obiettivi;

(2) Nel sistema di valutazione vengono indicate le condizioni che consentono di negare l'indennità di risultato.

(3) L'autorizzazione alla prestazione di lavoro straordinario è da collegare agli obiettivi e risultati concordati per il relativo anno.

#### **18. (Compenso per lavoro straordinario)**

(1) Ai fini della determinazione della misura del normale compenso orario di cui all'articolo 82, comma 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 1° agosto 2002 si tiene conto anche dell'indennità di funzione attribuita con l'incarico dirigenziale, salvo il rispetto del seguente limite:

- compenso orario massimo spettante per livello retributivo: fino a 17 scatti.

(2) In sede di determinazione degli obiettivi annuali vengono concordate con il singolo dirigente le ore di lavoro straordinario disponibili per l'anno relativo.

(3) Le ore di lavoro straordinario remunerate non possono superare, per ciascun dirigente, il numero di 300 ore annuali.

(4) Il lavoro straordinario può, a richiesta del dirigente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con riposi sostitutivi.

(5) 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 e l'indennità di funzione, per il coefficiente 160.

(6) La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il normale compenso orario di cui al comma 5 del 30 per cento.

---

### **TITOLO III**

#### **Disposizioni transitorie e finali**

#### **19. (Diritto di opzione per il personale della 9, 10 e 11 qualifica funzionale con incarico dirigenziale)**

(1) Il personale titolare dell'incarico di direttore di una ripartizione o di un ufficio inquadrato nella nona, decima o undicesima qualifica funzionale può optare per il passaggio all'ottava rispettivamente alla nona qualifica funzionale, ai sensi della legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1, entro 90 giorni dalla conoscenza dell'indennità di funzione loro attribuita.

(2) Il personale che non opta rimane inquadrato nell'attuale livello funzionale e percepisce il trattamento economico sino ad ora spettante con la possibilità di essere autorizzato alla prestazione di ore aggiuntive programmate prestate retribuite come previsto dall'allegato 4.

(3) Per il personale che all'entrata in vigore del presente contratto collettivo è in aspettativa, il termine di cui al comma precedente decorre, in caso del rientro nel servizio, dalla conoscenza dell'indennità di funzione della struttura ad essi assegnati.

#### **20. (Inquadramento del personale assunto in data antecedente 28 giugno 1981)**

(1) In sede di inquadramento al personale assunto precedentemente il 28 giugno 1981 in aggiunta a quanto stabilito dai precedenti articoli, viene concesso un ulteriore scatto.

#### **21. (Indennità di funzione)**

(1) In sede di inquadramento a norma del presente contratto si garantisce, nella determinazione dell'indennità di funzione, ai direttori d'ufficio già in servizio inquadrati nella 6° qualifica funzionale il coefficiente minimo di 0,6. Ai direttori d'ufficio che prima dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo sono inquadrati nella 7°, 8°, 8bis, 9° e 10° qualifica funzionale viene garantito il coefficiente minimo di 0,8, e, qualora abbiano 10 o più anni di anzianità di servizio, il coefficiente minimo 0,9.

(2) In sede di inquadramento a norma del presente contratto si garantisce ai direttori di ripartizione, già in servizio prima dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo, il coefficiente minimo del 1,1 per coloro che prima dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo erano inquadrati nell'8° qualifica funzionale, l' 1,2 a coloro che erano inquadrati nella 9° qualifica funzionale, l' 1,3 a quelli inquadrati nella 10° qualifica funzionale e l' 1,4 a quelli inquadrati nella 11° qualifica funzionale.

#### **22. (Trasformazione dell'indennità di funzione per i dirigenti già incaricati)**

(1) In sede di prima applicazione ai dirigenti già incaricati viene riconosciuta la trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale quale elemento fisso e continuativo della retribuzione, nella misura del 5% annuo per

ogni anno di espletamento della funzione di direttore di ripartizione o d'ufficio a partire dal momento dell'istituzione formale della ripartizione o dell'ufficio in applicazione della deliberazione della Giunta Provinciale del 11 gennaio 1983, n. 102 e, comunque, dal momento dell'effettivo conferimento dell'incarico.

(2) L'indennità utile sia agli effetti del trattamento di quiescenza sia agli effetti del premio di fine servizio. Ai fini del calcolo degli anni di espletamento della funzione di direttore ufficio o direttore di ripartizione viene conteggiato anche il periodo di aspettativa per cariche pubbliche, malattia e maternità.

### **23. (Clausola di garanzia)**

(1) Per la vigenza del presente contratto collettivo ai dirigenti nominati prima del 1° gennaio 2002 viene garantito il trattamento economico in godimento tenuto conto che l'importo mensile viene stabilito sulla media del trattamento complessivo corrisposto nel 2001 escluse le ore straordinarie e quant'altro non corrisposto in forma fissa e ricorrente, a condizione che vengano prestate le stesse ore e prestazioni attualmente svolte.

(2) Al personale di cui al comma 1 è corrisposta per l'anno 2002 una retribuzione complessiva che non superi quanto spetta al singolo nell'anno 2003 tenuto conto delle voci stipendiali fisse e ricorrenti ed escluse le retribuzioni delle ore straordinarie.

### **24. (Dirigenti senza incarico)**

(1) Il personale dirigenziale della nona, decima ed undicesima qualifica funzionale che all'entrata in vigore del presente contratto collettivo non ha l'incarico di direzione d'ufficio o di ripartizione, è inquadrato nell'ottava, rispettivamente nona qualifica funzionale ai sensi dell'allegato 3 e mantiene l'indennità di direzione e l'indennità tecnico-professionale di cui agli articoli 44, rispettivamente 45 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 novembre 1990, n. 384, come elemento individuale della retribuzione.

(2) Il personale di cui al comma 1 può essere autorizzato alla prestazione di ore aggiuntive programmate ai sensi dell'allegato 4. Inoltre a tale personale spetta un salario di produttività ai sensi dell'articolo 28 del contratto collettivo di comparto per il personale non medico e non dirigenziale del 28 agosto 2001.

### **25. (Assegno di vacanza contrattuale)**

(1) All'entrata in vigore del presente contratto al personale spetta un'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 1999 nella misura unica lorda di 516,45 Euro in proporzione al servizio remunerato nell'anno 1999.

### **26. (Decorrenze degli elementi retributivi)**

(1) L'indennità di direzione e l'indennità tecnico professionale di cui agli articoli 44, rispettivamente 45 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 novembre 1990, n. 384, percepite dal personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto collettivo sono trasformate, con l'inquadramento, in elementi retributivi individuali.

(2) L'indennità di funzione di cui all'articolo 14, nonché l'indennità dei dirigenti sostituiti di cui all'articolo 16 vengono corrisposte a partire dal 1° gennaio 2002. Da tale data si applica anche la retribuzione delle ore straordinarie ai sensi dell'articolo 18.

(3) Gli elementi retributivi "sub II" ed il premio di produttività di cui all'articolo 5 del contratto collettivo intercompartimentale sottoscritto l'11 novembre 1998 vengono corrisposti sino al 31 dicembre 2002.

(4) L'indennità di risultato di cui all'articolo 17 viene concessa a partire dal 1° gennaio 2003.

(5) Le ore effettuate come "plusorario" nell'anno 2002 vengono retribuite come ore straordinarie secondo la disciplina dell'articolo 18 del presente contratto collettivo e non rientrano nel contingente di cui all'articolo 18, comma 3.

### **27. (Ulteriori disposizioni)**

(1) Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto si rimanda al contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medico e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 1997-2000, del 28 agosto 2001.

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

---

#### **Allegato 1**

#### **Posizioni dirigenziali nel comparto del personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del Servizio Sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria.**

1. Direttori/trici d'ufficio ed equiparati
  - 1.1. Direttore/trice d'ufficio
2. Direttore/trice di ripartizioni ed equiparati



- 2.1. Direttore/trice di ripartizione
- 2.2. Direttore/trice amministrativo ospedaliero
- 3. Posizioni particolari
  - 3.1 Capo di ripartizione inquadrato nel 9°, 10°, 11° qualifica funzionale che non opta per l'inquadramento nell' 8° rispettivamente 9° qualifica funzionale
  - 3.2 Direttori amministrativi della 9°, 10°, 11° qualifica funzionale che non optano per l'inquadramento nell' 8° rispettivamente 9° qualifica funzionale
  - 3.3 dirigenti senza incarico della della 9°, 10°, 11° qualifica funzionale

---

## Allegato 2

### Parte 1

Criteria per la determinazione dell'indennità di funzione per gli uffici

- 1. Personale assegnato all'ufficio
- 2. Difficoltà dei compiti dirigenziali
  - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
  - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
  - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
- 3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

### Parte 2

Criteria per la determinazione dell'indennità di funzione per le ripartizioni e per le strutture equiparate:

- 1. Numero uffici
- 2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
  - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
  - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
  - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
- 3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale.

---

## Allegato 3

### Trattamento giuridico ed economico del personale appartenente ai profili professionali del Servizio Sanitario Provinciale

#### 1. (Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali)

(1) L'elenco dei profili professionali e la loro ascrizione alle qualifiche funzionali vengono regolamentati secondo l'allegato 2 del contratto di comparto del 28 agosto 2001 fatto salvo quanto previsto dal comma 2.

(2) Gli attuali profili professionali del nono, decimo o undicesimo livello funzionale vengono ascritti alle qualifiche funzionali secondo la seguente tabella:

Nuova denominazione Denominazione precedente

*VIIIa. qualifica funzionale*

*Ruolo amministrativo*

1. Ispettore/rice amministrativo/a (VIIIa. q.f.) 1. Vicedirettore amministrativo IX q.f.);

direttore/rice amministrativo (X.q.f.);

direttore/rice amministrativo-capo

servizio (XI-q.f.)

*Ruolo tecnico*

2. Ispettore/rice statistico/a 2. Statistico/a collaboratore/rice

(IX q.f.);

statistico/a coadiutore (X q.f.);

statistico dirigente (XI q.f.)

3. Sociologo/a 3. Sociologo/a collaboratore  
(IX q.f.); sociologo/a  
coadiutore (X q.f.); sociologo/a  
dirigente (XI q.f.)

4. Analista, analista sistemista EDP Analista collaboratore/rice  
(IX. q.f.); analista coadiutore  
(X. q.f.);analista dirigente (XI. q.f.)

*IX qualifica funzionale*

*Ruolo professionale*

1. Avvocato/essa 1. Procuratore (IX q.f.);  
avvocato/essa (X q.f.);  
avvocato/essa coordinatore/  
rice (XI q.f.)

2. Geologo 2. Geologo (IX q.f.);  
geologo coordinatore/rice  
(XI q.f.)

3. Architetto 3. Architetto (IX q.f.);  
architetto coordinatore/  
rice (XI q.f.)

4. Ingegnere 4. Ingegnere (IX q.f.);  
ingegnere coordinatore  
/rice (XI q.f.)

(3) I dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale attualmente inquadrati nel nono, decimo o undicesimo livello funzionale che non si avvalgono della facoltà di opzione di cui all'articolo 18 del presente contratto, rimangono inquadrati nel loro attuale livello funzionale e sono considerati profili professionali "ad esaurimento".

(4) La tabella di corrispondenza di cui al comma 2 si applica anche in caso di riammissione in servizio.

## **2. (Inquadramento nei livelli retributivi)**

(1) Il personale di cui all'articolo 1 viene inquadrato, a decorrere dal 1° gennaio 2002, nei livelli retributivi della rispettiva qualifica funzionale di appartenenza, determinati all'articolo 69, comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 del 1 agosto 2002.

(2) L'inquadramento nel livello retributivo inferiore o superiore avviene nel rispetto del maturato economico formato:

a) dallo stipendio mensile spettante per livello, classi e scatti, compresi l'indennità provinciale del 35 per cento, il salario di omogeneizzazione e la quota percentuale dell'ex-fondo "D" così determinata:

- 0% con meno di 3 anni di effettivo servizio
- 50% da 3 a meno di 8 anni di effettivo servizio
- 80% da 8 a meno di 16 anni di effettivo servizio
- 100% da 16 o più anni di effettivo servizio

Per la determinazione dell'effettivo anno di servizio si tiene conto dei servizi prestati presso una delle aziende sanitarie della Provincia Autonoma di Bolzano.

b) dall'indennità di incremento dell'utilizzazione delle strutture e degli impianti e della efficienza dei servizi di cui all'articolo 50 del decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384, se spettante;

c) dall'indennità di incremento, della utilizzazione delle strutture e degli impianti, di cui all'articolo 57, comma 4 del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270, se spettante. In caso di inquadramento in un livello retributivo cui corrisponda un'indennità integrativa speciale di importo inferiore a quella in godimento, la relativa differenza è aggiunta al maturato economico.

(3) Qualora la differenza tra il maturato economico stabilito ai sensi dei commi 1 e 2 e lo stipendio di livello attribuito in sede di inquadramento superi il 50 per cento dell'importo corrispondente alla classe del rispettivo livello retributivo inferiore (3 per cento), tale maggiore importo viene detratto fino a concorrenza dal fondo - "D" di cui al comma 1, lettera a). Qualora la relativa differenza sia, invece, inferiore al 50 per cento dell'importo corrispondente alla classe

medesima, il fondo - "D" di cui al comma 1, lettera a) viene aumentato per l'importo necessario per raggiungere il 50 per cento dell'importo corrispondente alla classe di cui sopra.

(4) Ai fini del comma 3 l'ex fondo - "D" viene trasformato in assegno ad personam e viene ridotto in sede di attribuzione di ogni nuova posizione connessa con la progressione economica nel livello di appartenenza per il valore corrispondente al 50 per cento della maggiorazione economica derivante dall'attribuzione della nuova posizione di livello.

(5) In sede di attribuzione del nuovo trattamento economico non vengono presi in considerazione i periodi di servizio che hanno già avuto riflessi sul trattamento economico presso gli enti di cui all'articolo 1 del contratto collettivo di intercomparto del 29 luglio 1999 con successive modifiche.

(6) Il presente articolo si applica anche al personale dirigenziale assunto in servizio dopo il 1° gennaio 2002. Essi vengono inquadrati con la data della loro assunzione effettiva.

### **3. (Norma transitoria in generale)**

(1) Le parti convengono di concordare tempestivamente l'inquadramento dell'eventuale personale non elencato tra i profili professionali previsti dal presente contratto.

---

#### **Allegato 4**

#### **Retribuzione delle ore aggiuntive programmate del personale dirigenziale che non si avvale del diritto di opzione di cui all'articolo 19 e dei dirigenti di cui all'articolo 24**

1. Dirigenti con meno di 9 anni di servizio effettivo:

9<sup>a</sup> q.f. 10<sup>a</sup> q.f. 11<sup>a</sup> q.f.

60,00 euro/ora 80,00 euro/ora 110,00 euro/ora

2. Dirigenti che hanno da 9 a meno di 20 anni di servizio effettivo:

9<sup>a</sup> q.f. 10<sup>a</sup> q.f. 11<sup>a</sup> q.f.

65,00 euro/ora 85,00 euro/ora 115,00 euro/ora

3. Dirigenti che hanno 20 o più anni di servizio effettivo:

9<sup>a</sup> q.f. 10<sup>a</sup> q.f. 11<sup>a</sup> q.f.

70,00 euro/ora 90,00 euro/ora 120,00 euro/ora

---

<sup>1)</sup> Pubblicato nel B.U. 31 dicembre 2002, n. 54.