



Rep. 28470 del 16/0/2026

PERSONALE DIRIGENTE MEDICO, VETERINARIO, ODONTOIATRA E SANITARIO DI ASUIT,
COMPRESO IL PERSONALE DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE

CONTRATTO DECENTRATO
IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

In data 14/10 presso la Sala riunioni della sede dell'Asuit di Trento – via Degasperi, 79
–,

fra

Il Direttore Generale – dott. Antonio Ferro – quale rappresentante legale
dell'Azienda

e

le Organizzazioni Sindacali del personale dirigente medico, veterinario, odontoiatra,
sanitario e delle professioni sanitarie,

Visti gli articoli:

- 27, 28, 31 dell'Accordo per il rinnovo della parte economica CCPL 2019–2021 e per la parziale revisione degli istituti giuridici dell'area dei dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, sottoscritto in data 30 marzo 2026;
- 9 dell'Accordo per il rinnovo della parte economica del contratto collettivo provinciale di lavoro per il triennio contrattuale 2025–2027 per l'area dei dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, sottoscritto in data 30 marzo 2026.

Dato atto che il testo del presente Accordo è stato sottoposto al Collegio sindacale per il controllo di compatibilità dei costi ai sensi dell'art. 9, comma 4, del CCPL 30.03.2026 e che non sono state formulate osservazioni.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

ORARIO DI LAVORO

Articolo 1

Nuove modalità di gestione dell'orario di lavoro dei dirigenti non titolari di incarico di struttura complessa

1. L'orario di lavoro ordinario contrattualmente previsto è di 38 ore settimanali e può essere organizzato sia su turni che a giornata e articolato su cinque o sei giorni.
2. L'organizzazione dell'orario su sei giorni comporta una base oraria quantificata in 6 ore e 20 minuti e non può essere organizzata con modalità multiperiodale.
3. L'organizzazione dell'orario su cinque giorni comporta una base oraria quantificata in 7 ore e 36 minuti e può essere organizzata anche con modalità multiperiodale secondo quanto previsto all'articolo 2 di questo Accordo.
4. L'Azienda, con le modalità previste dai commi 7 e 8 di questo articolo, può richiedere ai dirigenti lo svolgimento di due ore di lavoro aggiuntive, così come previsto dall'articolo 28 dell'Accordo 2019-2021, che si sommano all'orario di lavoro ordinario contrattualmente previsto dal comma 1 di questo articolo.
5. L'articolo 28 sopra citato non si applica ai dirigenti titolari di rapporto di lavoro a orario ridotto (comprese le assunzioni di cui alla legge 145/2018) e ai dirigenti che beneficiano in via continuativa di riduzioni orarie giornaliere (in via esemplificativa, ma non esaustiva: riduzione oraria ai sensi della l. 104/92 o dell'art. 39 del d.lgs. 151/2001).
6. Le due ore aggiuntive di cui all'art. 28 dell'Accordo 2019-2021, sono dovute per il numero di settimane lavorate nell'anno, in un numero massimo di 92 ore annue e sono equamente assegnate nell'ambito di ciascuna unità operativa/servizio. Il numero massimo esclude già dal computo le settimane di ferie annuali previste dal

CCPL durante le quali le due ore aggiuntive non sono dovute. In caso di assenza per settimane intere, non derivanti dall'articolazione oraria in modalità multiperiodale (quindi, ad esempio, per fruizione di congedi parentali o altre aspettative/congedi fruiti a settimane intere, nonché per ferie aggiuntive per rischio anestesilogico e radiologico), le due ore aggiuntive non sono dovute, con corrispondente riduzione del limite massimo delle 92 ore.

7. La richiesta di svolgere le due ore aggiuntive nell'ambito di un'unità operativa/servizio da parte dell'Azienda è preceduta dall'informazione alle OO.SS. ai sensi dell'art. 6 comma 4, lett. a), dell'Accordo 2019/2021, nella quale sono contenute:
 - a. l'indicazione di quali Dipartimenti e/o unità operative/servizi siano interessati;
 - b. le finalità organizzative per le quali sono richieste;
 - c. il periodo di attivazione previsto (se la richiesta sia riferita a quote d'anno).
8. Le due ore aggiuntive previste dal comma 4 di questo articolo non rappresentano un incremento contrattuale dell'orario di lavoro ordinario e, pertanto, il mancato espletamento delle stesse da parte del dirigente non può costituire motivo di penalizzazione economica o di responsabilità disciplinare. Le ore aggiuntive di cui al comma 4, saranno parte del piano di lavoro mensile di cui all'art. 3 del presente accordo.
9. Il riconoscimento del corrispettivo economico per le ore aggiuntive effettivamente espletate è effettuato annualmente a consuntivo, previa avvenuta verifica, a cura dell'Azienda, dell'effettivo svolgimento delle stesse. La liquidazione, sarà effettuata entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di effettuazione.
10. Ai fini della definizione dei piani di lavoro mensili è necessario considerare che l'orario di lavoro ordinario annuale dovuto dal singolo dirigente è comprensivo delle 4 ore settimanali di cui al comma 5 dell'articolo 27 dell'Accordo 2019/2021 sottoscritto il 30 marzo 2026, quali attività di formazione, anche da remoto,

aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, anche in modalità FAD, di didattica e ricerca, definite a livello annuale in riferimento al numero di settimane lavorative dovute dal singolo dirigente (da computarsi al netto delle settimane di ferie annuali previste dalle disposizioni del CCPL, nonché di altre assenze quali le ferie aggiuntive per rischio anestesiological e radiologico). Il totale teorico annuale massimo di ore non assistenziali può essere decurtato di 26 ore annue, qualora ricorrano i presupposti di cui all'articolo 27, comma 5, ultimo periodo, dell'Accordo 2019-2021. Conseguentemente il dirigente è tenuto a comunicare le ore di formazione, nonché di didattica e ricerca fuori sede, al responsabile della struttura entro l'ultimo giorno del mese antecedente a quello in cui sarà definita la programmazione ai sensi dell'articolo 3, affinché il responsabile possa debitamente tenerne conto nella programmazione dei piani di lavoro.

11. Ai fini della programmazione aziendale, l'orario lavorativo riservato ad attività non assistenziali, di cui al comma 5 dell'articolo 27 dell'Accordo 2019-2021, è calcolato moltiplicando le 4 ore settimanali (fatto salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 5, ultimo periodo, dell'Accordo 2019-2021) dedicate ad attività non assistenziali per il numero di settimane lavorative dovute dal singolo dirigente (da computarsi al netto delle settimane di ferie annuali previste dalle disposizioni del CCPL e delle ferie aggiuntive per rischio anestesiological e radiologico).
12. La rilevazione delle 4 ore dedicate ad attività non assistenziale avviene tramite:
 - timbrature causalizzate per l'aggiornamento professionale obbligatorio o facoltativo, fruito anche da remoto, nonché per l'attività di ricerca e didattica interna all'azienda;
 - convalida delle ore di formazione da parte del direttore di struttura/servizio per l'attività formativa diversa da quella di cui all'alinea precedente.

Il riconoscimento delle ore non assistenziali avviene a seguito di:

- presentazione dell'attestato di partecipazione per i corsi/congressi/incontri;

- verifica sui piani di lavoro mensili elaborati dai direttori di struttura/servizi.

Le ore non assistenziali utilizzate per l'aggiornamento professionale obbligatorio o facoltativo possono cumularsi con l'eventuale attività istituzionale svolta nella medesima giornata, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di dodici ore e 50 minuti complessive giornaliere.

13. Al termine dell'anno solare di riferimento, al fine di autorizzare il recupero orario di cui all'articolo 27, comma 7, dell'Accordo 2019-2021, l'Azienda procede alla verifica che il dirigente abbia svolto:
 - a) le 38 ore ordinarie settimanali, fatto salvo il godimento di ferie e altri congedi/permessi orari e/o a giornata previsti dal CCPL;
 - b) le due ore aggiuntive di cui al comma 4 di questo articolo, se richieste, fatto salvo quanto precisato ai commi 5 e 6 di questo articolo;
 - c) le eventuali ore, fino a un massimo di 40 ore annuali, richieste al fine del raggiungimento degli obiettivi ai sensi dell'art. 31 dell'Accordo 2019-2021 e inserite nelle relative schede-obiettivo individuali.
14. Le eventuali ore eccedenti rispetto a quanto previsto al comma 13 di questo articolo, risultanti dai sistemi automatizzati di rilevazione delle presenze al 31 dicembre dell'anno di riferimento e confermate, nell'ambito delle verifiche mensili del cartellino orario, dal direttore sovraordinato come necessarie per garantire la funzionalità e l'operatività dell'unità operativa/servizio, sono recuperate secondo quanto previsto dall'articolo 27, comma 7, dell'Accordo 2019-2021.
15. Il recupero delle ore eccedenti è concordato tra il dirigente e il responsabile di struttura, nel rispetto dei termini di cui all'art. 27, comma 7, del CCPL 2019/2021. L'Azienda, al 31 dicembre dell'anno in cui è stato effettuato il recupero orario, verifica che il dirigente abbia richiesto formalmente di poter usufruire di almeno quattro settimane di ferie nel corso dell'anno e che l'eventuale mancato godimento delle stesse derivi da cause di forza maggiore, caso fortuito o malattia/infortunio, nonché da ragioni di servizio motivatamente attestate dal

responsabile di struttura. Qualora, invece, il dirigente abbia recuperato le ore eccedenti, ma non abbia richiesto di usufruire di almeno quattro settimane di ferie nell'anno di riferimento (o non abbia goduto delle quattro settimane di ferie per cause a lui imputabili), l'Azienda potrà imputare a ferie le giornate di recupero godute sino a concorrenza delle quattro settimane, con riporto all'anno successivo delle ore eccedenti così non recuperate.

Articolo 2

Orario multiperiodale

1. L'articolazione dell'orario di lavoro, su cinque o su sei giorni, delle singole unità operative/servizi è individuata sulla base dell'assetto storicamente consolidato della struttura, quale risultante dall'organizzazione del lavoro applicata alla data di sottoscrizione del presente accordo. I Direttori di unità operativa/struttura, tenuto conto delle esigenze organizzative e della necessità di garanzia della continuità assistenziale e del mantenimento dei livelli di servizio, previa informativa alle organizzazioni sindacali ed eventuale concertazione, ai sensi degli artt. 6 e 7 dell'Accordo 2019/2021, possono adottare, per il calcolo della rilevazione dell'orario di lavoro, l'orario multiperiodale. Se in una unità operativa/servizio è adottato l'orario multiperiodale, tale modalità di lavoro è obbligatoria per tutto il personale assegnato al reparto/servizio, fatto salvo quanto disciplinato in materia di orario ridotto, ivi compreso il personale assunto ex L. 145/2018. Allorché sia adottato l'orario multiperiodale esso non potrà essere modificato sino al 31 dicembre dell'anno di adozione.
2. Il multiperiodo viene fissato in 13 settimane tenuto conto di quanto segue:
 - a) il primo multiperiodo si chiude la domenica della tredicesima settimana;
 - b) il quarto multiperiodo dell'anno solare si chiude il 31/12 dell'anno in corso.
3. All'interno del multiperiodo possono coesistere settimane in cui le ore lavorate superano le 38 ore ordinarie e le 2 ore aggiuntive di cui all'articolo 1, comma 4, del presente Accordo e settimane in cui vi è una riduzione del numero di ore

giornaliere lavorate o del numero di giornate lavorate, fermo restando il rispetto dell'orario come stabilito dall'art. 27 dell'Accordo 2019/2021.

4. Nella programmazione dell'articolazione lavorativa multiperiodale devono in ogni caso essere rispettati i seguenti criteri:
 - a) la prestazione giornaliera in regime multiperiodale non può essere inferiore a 3 ore consecutive né superiore a 12 ore;
 - b) deve essere garantito, in ogni periodo di 24 ore, il riposo minimo di 11 ore consecutive, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003;
 - c) l'articolazione multiperiodale non può essere disposta in modo tale da determinare, nel computo del multiperiodo, uno squilibrio sistematico a carico dei medesimi dirigenti, fermo il principio di equa distribuzione dei carichi di lavoro di cui all'art. 4 del presente accordo.
5. Con l'orario multiperiodale la settimana si intende articolata su cinque giorni, con base oraria ai fini delle assenze pari a 7 ore e 36 minuti. Il numero di giorni di ferie annui spettanti è pari a 32.
6. Ai fini del presente accordo, si considera "orario eccedente" rispetto al multiperiodo l'ammontare delle ore prestate in eccesso rispetto al computo complessivo dovuto per le 13 settimane di cui all'art. 1 del presente accordo eventualmente incrementato delle due ore aggiuntive, risultante dai sistemi di rilevazione automatizzata al termine del multiperiodo medesimo. Tale definizione costituisce il riferimento esclusivo per l'applicazione dell'art. 27, comma 7, del CCPL 2019/2021 in relazione all'orario multiperiodale. Resta esclusa dal debito orario contrattuale di cui al presente articolo la quota oraria fino a 40 ore annue di cui all'art. 31, comma 3, del CCPL 2019/2021.
7. Al termine delle 13 settimane di multiperiodo, il dirigente dovrà aver reso la prestazione di 38 ore settimanali ordinarie e, qualora richiesto dall'Azienda, la prestazione delle eventuali due ore aggiuntive di cui all'articolo 1, comma 4, del presente Accordo. L'eventuale eccedenza oraria non compensata al termine del

multi-periodo non è azzerata, ma è riportata al multi-periodo successivo. L'eccedenza oraria risultante al termine del quarto multi-periodo dell'anno solare confluisce nel computo annuale di cui all'art. 1, comma 15, del presente accordo e deve essere recuperata secondo quanto previsto dall'art. 27, comma 7, dell'Accordo 2019/2021.

8. Il recupero delle ore eccedenti di cui al comma 7 deve rispettare quanto previsto dall'art. 27, comma 7, dell'Accordo 2019/2021 e con le modalità di cui all'art. 1, comma 13, dell'Accordo decentrato.

Articolo 3

Piani di lavoro mensili

1. In attuazione dell'art. 27, comma 11, dell'Accordo 2019/2021, i piani di lavoro mensili sono predisposti dal responsabile della struttura entro il giorno 20 del mese antecedente a quello di riferimento, e comunicati a ciascun dirigente assegnato alla struttura, tramite sistema informatico aziendale, con modalità che ne garantiscano la tracciabilità e la consultabilità.
2. I piani di lavoro devono esplicitare per ciascun dirigente:
 - a) l'impegno orario e la distribuzione giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro, relativo all'attività clinica/assistenziale da svolgere, comprensiva anche dell'eventuale impegno orario aggiuntivo di cui all'art. 1, comma 4, del presente accordo;
 - b) l'impegno orario riservato alle ore di attività non assistenziale, art. 27, comma 5, Accordo 2019/2021, tenuto conto delle richieste pervenute dal dirigente e in relazione alle attività assistenziali minime previste;
 - c) le eventuali giornate di ferie, permessi, assenze a vario titolo, recuperi orari o a giornata anche conseguenti all'adozione dell'orario multi periodale.

3. Le modifiche al piano di lavoro già comunicato possono essere apportate dal responsabile di struttura per sopravvenute esigenze di servizio, con preavviso scritto al dirigente interessato di almeno 48 ore, salvo i casi di urgenza indifferibile adeguatamente documentati.

Articolo 4

Equa distribuzione dei carichi di lavoro

1. In attuazione dell'art. 27, comma 11, dell'Accordo 2019/2021, il responsabile di struttura garantisce la distribuzione equa dei carichi di lavoro tra tutti i dirigenti assegnati, ivi incluse le prestazioni in regime di pronta disponibilità e di guardia.
2. L'attivazione delle due ore di lavoro aggiuntivo di cui all'art. 1, comma 4, del presente accordo deve essere comunicata per iscritto dal responsabile di struttura a tutti i dirigenti afferenti all'unità operativa/servizio e il monte orario aggiuntivo deve essere equamente distribuito tra i dirigenti dell'unità operativa/servizio, salve le sole esclusioni soggettive previste dal presente accordo.
3. A fronte di segnalazioni dei propri iscritti, le OOSS hanno facoltà di chiedere motivatamente all'Azienda un monitoraggio di singole unità operative, rendendo possibile alle OOSS la consultazione dei piani di distribuzione dei carichi di lavoro, intesi quali turni di servizio, e prestazioni di guardia e pronta disponibilità. Se dai dati forniti le OOSS ritengano che sussistano elementi che facciano presumere sistematiche disparità nella distribuzione dei carichi, le OOSS possono richiedere all'Azienda un incontro di confronto sui dati rilevati, da tenersi entro 15 giorni dalla richiesta scritta.
4. Resta impregiudicata la facoltà delle OOSS di richiedere, ai sensi dell'art. 7 dell'Accordo 2019/2021, l'apertura di una procedura di concertazione qualora il confronto di cui al comma 3 del presente articolo non conduca a un esito condiviso.

Articolo 5

Norma finale

1. La sottoscrizione del presente accordo abroga e sostituisce ogni accordo decentrato vigente in materia di orario di lavoro. Dalla data di sottoscrizione, pertanto, si danno per decadute tutte le disposizioni vigenti in Azienda sulla materia.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Direttore Generale – dott. Antonio Ferro

le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza medica veterinaria e sanitaria

A.A.R.O.I. – E.M.A.C.

A.N.A.A.O. – ASSO.Me.D.

C.I.M.O.

F.A.S.S.I.D – FVM

ANPO

Nota congiunta a verbale

1. Le parti prendono atto che la liquidazione delle competenze riferite a Prestazioni Orarie Aggiuntive (POA) svolte nel periodo 1° maggio – 31 dicembre dell'anno 2026 avverrà in unica soluzione successivamente al 31 dicembre 2026 in base a quanto segue:
 - per i dirigenti anestesisti e rianimatori nei valori di cui all'Accordo di data 2012, già disdettato dall'Azienda e che cessa definitivamente la propria vigenza il 31 dicembre 2026;
 - per le rimanenti casistiche, nei valori economici di cui ai bandi vigenti, purché in linea con quanto disposto nell'Accordo per il rinnovo della parte economica del CCPL per il triennio contrattuale 2019-2021 (art 27. comma 15) sottoscritto in data 30 marzo 2026.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Direttore Generale – dott. Antonio Ferro

le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza medica veterinaria e sanitaria

A.A.R.O.I. – E.M.A.C.

A.N.A.A.O. – ASSO.Me.D.

C.I.M.O
.....

F.A.S.S.I.D – FVM
.....

ANPO

