

**Allegato 1**

**PROSPETTO TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Dipendente:** OMISSIS

**Profilo professionale :** OPERATORE SOCIO SANITARIO

**Categoria:** B

**Livello:** EVOLUTO

**Posizione retributiva:** 1

**TRATTAMENTO ECONOMICO DAL 01/01/2026**

VOCI TRATTAMENTO ECONOMICO	MENSILE	ANNUA
- stipendio cat. B - liv. Evoluto – 1 <sup>^</sup> posizione retributiva	€. 1.450,29.=	€. 17.403,48.=
- assegno annuo	€. 187,00.=	€. 2.244,00.=
- indennità integrativa speciale	€. 526,49.=	€. 6.317,82.=
- 13 <sup>^</sup> mensilità	€. 180,31	€. 2.163,78.=
- indennità OSS art. 153 CCPL	€. 117,36.=	€. 1.408,32.=
<b>totale</b>	<b>€. 2.461,45</b>	<b>€. 29.537,40</b>

IL DIRETTORE GENERALE  
- dott. Giovanni Bertoldi -

**AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA  
“S. Spirito – Fondazione Montel”**

**- PERGINE VALSUGANA -**

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO  
A TEMPO INDETERMINATO**

L'anno duemilaventi \_\_\_\_\_ addì \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, nella sede dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana - Via Marconi n. 4,

tra i Signori:

- 1) dott. \_\_\_\_\_ Direttore Generale dell'Azienda, nato a \_\_\_\_\_ (TN) il \_\_\_\_\_, domiciliato per la carica presso la sede dell'A.P.S.P. che agisce in nome e per conto dell'Azienda che rappresenta;
- 2) Il/la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, che agisce in nome e per conto proprio.

premesso

- che l'A.P.S.P. "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana, codice fiscale/partita I.V.A. 00358720225, rappresentata dal sopracitato Direttore Generale protempore, in esecuzione e per i motivi indicati nella determinazione del Direttore Generale n. \_\_\_ dd. \_\_\_\_\_ intende modificare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_;
- che si applica il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro dell'Area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali della Provincia Autonoma di Trento di data 01/10/2018, sottoscritto tra l'Agenzia Provinciale per la Rappresentanza Negoziale, U.P.I.P.A. ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali C.I.S.L. – C.G.I.L. – U.I.L. – FENALT;

ciò premesso  
si stipula il seguente

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO  
INQUADRAMENTO A TEMPO PIENO**

**Art. 1 – Oggetto**

L' A.P.S.P. "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_ nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ il quale accetta la trasformazione suddetta alle condizioni economico – giuridiche specificate nei seguenti articoli.

**Art. 2 - Inquadramento – Mansioni**

Il/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_ viene inquadrato nel profilo professionale di \_\_\_\_\_, nella Categoria \_\_\_\_\_ Livello \_\_\_\_\_ posizione retributiva, con le mansioni corrispondenti alla suddetta qualifica e profilo professionale come evidenziate nel documento "Requisiti di accesso e di qualificazione professionale dell' A.P.S.P. "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana e nella declaratoria di categoria prevista dal C.C.P.L. vigente.

**Art. 3 – Durata**

La trasformazione del rapporto di lavoro avrà inizio dal \_\_\_\_\_.

#### **Art. 4 - Sede di lavoro ed assegnazione alla struttura**

Il dipendente è assegnato a svolgere la propria attività lavorativa presso l'A.P.S.P. "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana al Servizio \_\_\_\_\_; eventuali successive assegnazioni a diverse strutture saranno disposte e comunicate dall'Amministrazione senza modifica del presente contratto.

#### **Art. 5 - Orario di lavoro**

L'orario settimanale di lavoro è fissato in ore \_\_\_\_\_ settimanali distribuito su \_\_\_ giorni settimanali.

L'orario sarà articolato secondo una turnazione degli orari in base a criteri predefiniti, secondo la turnistica in vigore presso l'Ente. I turni in originale vengono esposti al personale entro il 25 del mese precedente, passibili di modifiche fino all'ultimo giorno del mese precedente e definitivi con il primo giorno del mese di riferimento. La turnazione, per eccezionali ed impreviste esigenze di servizio, può essere temporaneamente variata nell'articolazione dell'orario dei servizi, limitatamente al periodo strettamente necessario per fronteggiare tali eventi.

L'effettuazione ed il riconoscimento delle ore di lavoro straordinario e la gestione dei cambi turni vengono normate dal C.C.P.L. vigente, dal Disciplinare interno di organizzazione del lavoro, nonché dagli accordi decentrati stipulati con le rappresentanze sindacali e dalle circolari interne emanate dal Direttore.

#### **Art. 6 - Trattamento retributivo**

Al presente rapporto di lavoro si applica integralmente il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale dell'area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali della Provincia Autonoma di Trento approvato in data 01/10/2018 e successive modifiche.

La retribuzione annua fondamentale linda prevista per il tempo pieno 36 ore settimanali corrispondente alla Categoria B- livello Evoluto - 1 posizione retributiva è la seguente:

- stipendio	€. 1.450,29.=
- assegno annuo	€. 187,00.=
- indennità integrativa speciale	€. 526,49.=
- 13 <sup>^</sup> mensilità	€. 180,31.=
- indennità OSS art. 153 CCPL	€. 117,36.=
<hr/>	
<b>T O T A L E</b>	<b>€. 2.461,45.=</b>
<hr/>	

L'accrédito dello stipendio mensile avviene di norma il 27 del mese di riferimento per le componenti fisse e continuative, mentre le componenti variabili della retribuzione vengono erogate il mese successivo.

Con separato provvedimento verrà altresì corrisposto l'assegno per il nucleo familiare, se ed in quanto spettante, nella misura fissata dalla Legge, nonché eventuali indennità e premio di produttività, correlata all'espletamento dei servizi.

All'atto della cessazione del rapporto di impiego sarà corrisposto al prestatore di lavoro il TFR, secondo le disposizioni vigenti.

L'ammontare del trattamento economico verrà adeguato alle variazioni che saranno apportate dal contratto collettivo alle posizioni economiche di pari categoria e livello.

#### **Art. 7 – Ferie**

Il lavoratore ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 32 o 36 giornate lavorative ai sensi dell'art. 47 e dell'art. 29 del C.C.P.L. 01/10/2018, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su cinque o sei giornate. Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.

Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie autorizzati dal responsabile, entro il termine stabilito da ogni singola Amministrazione, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il

godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre, autorizzandolo con tempestività rispetto alla presentazione della domanda e con congruo anticipo.

#### **Art. 8 – Formazione**

La formazione del dipendente avverrà a norma del citato C.C.P.L., attualmente secondo quanto previsto dall'art. 91, e dal Piano della Formazione approvato dall'A.P.S.P..

#### **Art. 9 - Obblighi previdenziali**

L'Amministrazione provvederà all'iscrizione del dipendente presso gli Istituti assistenziali e previdenziali ai sensi della normativa vigente. Il datore di lavoro provvede mensilmente a trattenere i contributi previdenziali e assicurativi a carico dell'Ente e del lavoratore e a versarli agli Enti di competenza, quali INPS ex cassa INPDAP, INPS disoccupazione per i soli rapporti di lavoro a tempo determinato, INAIL, Laborfonds se iscritto.

#### **Art. 10 – Recesso**

Come disciplinato dall'art. 73 del C.C.P.L. vigente, salvo il caso di licenziamento senza preavviso, il recesso dal rapporto deve avvenire con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso. I relativi termini sono fissati come segue: 4 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria D; 3 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria C; 2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B.

I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di licenziamento o di dimissioni.

In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità per il mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero del credito

Il licenziamento prima della scadenza del termine e le altre sanzioni per motivi disciplinari sono disposti, previa contestazione dell'addebito, in base alla procedura ed alle regole di cui agli artt. 71 e seguenti del C.P.P.L. vigente.

#### **Art. 11 - Ulteriori informazioni congedi retribuiti**

Per quanto concerne ulteriori tipologie di congedi retribuiti, assenze per malattia e infortunio verificatesi durante lo svolgimento del rapporto di lavoro si rimanda al citato C.C.P.L. in vigore e al *"Disciplinare interno di organizzazione del lavoro"* disponibile sul Portale Personale e disponibile presso gli Uffici Amministrativi e alla normativa vigente.

#### **Art. 12 – Incompatibilità**

Il lavoratore dichiara di non avere, per il periodo di lavoro indicato all'art. 3, altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla vigente legislazione in materia.

#### **Art. 13 - Obblighi comportamentali**

Il lavoratore nell'espletamento del proprio servizio dovrà conformare la propria condotta personale al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici previsto dal D.P.R. 62/2013 integrato dal Codice di comportamento allegato 1. al C.C.P.L. vigente per il personale del comparto Autonomie locali della Provincia Autonoma di Trento osservando i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta in esso contenuti, consapevole che il mancato rispetto comporta la risoluzione o la decadenza del rapporto contrattuale.

#### **Art. 14 - Codice di comportamento e anticorruzione**

Il dipendente conferma di essere stato informato in merito all'obbligo di conoscere ed applicare il Codice di comportamento del personale e il Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'A.P.S.P. "S. Spirito - Fondazione Montel" di Pergine Valsugana. Tali documenti sono rinvenibili all'interno del sito internet dell'Ente [www.apsp-pergine.it](http://www.apsp-pergine.it), nella sezione "Amministrazione trasparente" rispettivamente nella sottosezione "disposizioni generali/atti generali/codice di comportamento" e nella sottosezione "altri

contenuti – prevenzione della corruzione / piano triennale di prevenzione della corruzione”. Il dipendente è altresì informato che dovrà, sotto la propria personale responsabilità, avere cura di conservare e aggiornare le password personali degli applicativi in uso nell’Ente.

#### **Art. 15 - Normativa applicabile**

Al presente rapporto di lavoro si applica integralmente il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro dell’Area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali della Provincia Autonoma di Trento di data 01/10/2018 e successive modifiche. Per quanto non previsto si applicano gli accordi contrattuali e le disposizioni del Codice Civile in materia.

#### **Art. 16 - Divieti**

Al dipendente è fatto obbligo, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che siano stati destinatari di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, svolta dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio presso l’amministrazione.

#### **Art. 17 - Sottoscrizione del contratto**

Il presente contratto è steso in duplice originale di cui uno per il datore di lavoro e uno per il lavoratore che lo firma per integrale accettazione e per ricevuta.

Il presente contratto è nullo di diritto se non sottoscritto dalle parti contraenti.

Pergine Valsugana, li \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE

IL/LA DIPENDENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il/la sig./sig.ra \_\_\_\_\_, con la sottoscrizione del presente contratto, in qualità di pubblico dipendente, si impegna ad osservare la Costituzione, lo Statuto della Regione Trentino-Alto Adige, le leggi dello Stato, della Regione, della Provincia autonoma di Trento e lo Statuto della A.P.S.P. e a conformare il proprio operato ai principi di lealtà, correttezza, diligenza e imparzialità nell’interesse dell’Amministrazione e della collettività.

Pergine Valsugana, li \_\_\_\_\_

IL/LA DIPENDENTE

\_\_\_\_\_