

Borse lavoro per l'utenza psichiatrica

PROTOCOLLO D'INTESA ***per la realizzazione di borse lavoro per l'utenza psichiatrica***

L'anno duemilaventitre, addì _____ del mese di _____, al fine di concordare le modalità per l'espletamento di percorsi riabilitativi denominati "Borse lavoro per l'utenza psichiatrica", che sono diretti alla acquisizione, al recupero, al potenziamento e alla sperimentazione delle abilità dell'utenza psichiatrica in ambito lavorativo

TRA

La ditta/l'ente _____, in seguito per brevità denominata/o "Azienda/Ente", cod. fisc. _____, P. Iva _____, con sede in _____, alla Via _____, in persona del legale rappresentante pro-tempore Sig./Sig.ra. _____ nato/a a _____ il _____, in qualità di _____

E

L'A.S.L. di Teramo, con sede in Circonvallazione Ragusa di Teramo n. 1, C.F. e P.I. 0011559067, in seguito per brevità denominata "A.S.L.", nella persona del legale rappresentante Direttore Generale Dott. Maurizio Di Giosia, nell'esercizio dei poteri derivanti dalla carica,

PREMESSO

- che il punto 5.2.10.9 del paragrafo "Salute mentale" inserito nel Piano Sanitario Regionale 2008-2010, adottato con L.R. n. 5 del 10.03.2008, ha previsto la realizzazione di percorsi riabilitativi di terapia occupazionale a valenza socio-sanitaria per il recupero e il consolidamento di abilità specifiche (lavorative, relazionali e sociali) in favore dell'utenza psichiatrica, denominati "Borse lavoro per l'utenza psichiatrica";
- che la A.S.L. ha posto in essere tutte le iniziative indispensabili per la realizzazione delle borse lavoro di che trattasi, in particolare procedendo, con Deliberazione n. 555 del 30.03.2023, al recepimento delle Linee di indirizzo sopra richiamate e alla adozione di un apposito Disciplinare attuativo per lo svolgimento delle relative attività, unitamente allo schema di protocollo d'intesa;
- che la A.S.L. ha adottato le determinazioni indispensabili alla realizzazione delle attività in argomento, comprese quelle destinate a garantirne la indispensabile copertura finanziaria, come da ultimo per l'anno 2023 con Deliberazione n. 555 del 30.03.2023;

- che le competenti strutture del Dipartimento di Salute Mentale della A.S.L. predispongono programmi terapeutici personalizzati per gli utenti presi in carico, ove la borsa lavoro viene inserita quale parte integrante del programma individuale;
- che relativamente al Centro di Salute Mentale di _____ (di seguito "C.S.M."), struttura del Dipartimento di Salute Mentale della A.S.L., è prevista l'attivazione di borse lavoro per utenza psichiatrica, a favore di utenti che vengono individuati secondo condizioni e modalità stabilite dagli atti normativi e dai provvedimenti sopra richiamati, previa analisi dei loro bisogni e delle loro condizioni psico-sociali, con particolare riguardo al funzionamento sociale, all'adattamento relazionale, ambientale e lavorativo;
- che all'esito dei positivi contatti intercorsi tra il C.S.M. e l'Azienda/Ente che sottoscrive il presente atto, essendosi verificate le condizioni per l'inserimento di utenti con patologia psichiatrica presso la stessa Azienda/Ente e la sua disponibilità ad accoglierli nel proprio contesto lavorativo, occorre procedere a quanto necessita per l'effettivo svolgimento delle borse in questione;
- che il collegamento operativo tra il C.S.M., quale unità di riferimento per lo svolgimento delle borse lavoro in questione e l'Azienda/Ente ove inseriti gli utenti-borsisti, avviene con la sottoscrizione del presente documento, nel quale le modalità del rapporto sono stabilite in attuazione e nel rispetto delle previsioni normative e dei provvedimenti sopra richiamati;

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente protocollo d'intesa.

ART. 2

L'Azienda/Ente s'impegna ad accogliere utenti-borsisti in carico al C.S.M. al fine di espletare le attività stabilite dal programma predisposto dal C.S.M. stesso e che rispondano a criteri di appropriatezza clinica secondo i criteri di buona pratica clinica terapeutica e riabilitativa, secondo le modalità concordate nel rispetto della normativa in premessa richiamata, e del Disciplinare adottato dalla A.S.L. con Deliberazione n. 555 del 30.03.2023, del quale l'Azienda/Ente dichiara di aver ricevuto copia e che accetta totalmente e incondizionatamente. Il numero di borsisti inseribili nel contesto lavorativo dell'Azienda/Ente in attuazione del presente protocollo saranno stabiliti congiuntamente dal C.S.M. e dall'Azienda/Ente ospitante in base alle reciproche esigenze e disponibilità.

ART. 3

Il percorso individuale del borsista viene predisposto dal C.S.M. quale strumento terapeutico riabilitativo con durata limitata; non ha, pertanto, valenza di sussidio economico e sociale – di

competenza degli enti locali pubblici e privati – e, quindi, non costituisce reddito da lavoro dipendente.

Il C.S.M., attraverso i propri operatori accreditati presso l'Azienda/Ente, svolgerà una costante attività di sostegno dell'utente secondo le necessità che dovessero delinarsi, oltre al monitoraggio e al controllo sull'andamento del programma stabilito, in raccordo con l'Azienda/Ente e nel rispetto delle necessità produttive, operative e istituzionali dell'attività da essa espletata.

ART. 4

Le borse lavoro hanno durata annuale, sono rinnovabili per altri 2 anni fino a un massimo di 3 anni consecutivi, sulla base di attenta valutazione da parte dell'équipe del C.S.M..

Il fruitore della borsa dovrà assicurare una presenza giornaliera presso l'Azienda/Ente ospitante per almeno due giorni alla settimana e almeno 40 ore al mese.

Quanto sopra ferma restando la possibilità per l'Azienda/Ente di retribuire in via separata e a proprio totale carico, previa regolarizzazione secondo legge del relativo rapporto lavorativo, le ulteriori ore che vengano prestate dal borsista oltre le 40 ore mensili, decurtate ovviamente di quelle che valgano a titolo di recupero per la borsa lavoro, nei limiti e secondo le previsioni dell'art. 13 del suddetto Disciplinare. Resta inteso che il rapporto così costituito si instaura direttamente ed esclusivamente tra l'Azienda/Ente e il borsista, non derivando al riguardo alcun onere o responsabilità di sorta a carico della A.S.L.. L'Azienda/Ente si obbliga a dare tempestiva comunicazione del rapporto eventualmente instaurato con il borsista, specificandone natura, modalità e contenuti, con l'impegno a produrre la documentazione che la A.S.L. dovesse richiedere al riguardo.

ART. 5

Il compenso mensile da attribuire al borsista è pari a € 340,69 in continuità a quanto applicato finora in esecuzione della DGR n. 178/2018.

L'Azienda/Ente fornisce al borsista gli strumenti tecnici e gli indumenti di lavoro necessariamente occorrenti allo svolgimento delle attività.

Gli oneri necessari per le prescritte coperture assicurative INAIL e RCT sono direttamente previsti a carico della A.S.L. (a eccezione dell'ipotesi di instaurazione di rapporto lavorativo diretto tra l'Azienda/Ente contemplata dal precedente art. 4). L'Azienda/Ente è tenuta/o a trasmettere il foglio firma presenze relativo al mese decorso, controfirmato dal responsabile del progetto o suo delegato (Modello E), al fine di consentire il calcolo e la liquidazione del compenso della borsa lavoro.

La determinazione del compenso da erogare al borsista è di competenza della A.S.L. secondo le modalità previste nel Disciplinare adottato.

L'erogazione del compenso avverrà a cadenza mensile secondo una delle forme di seguito previste.

Agli effetti del presente Protocollo è prescelta la modalità sbarrata sull'apposita casella:

- Versamento, sui riferimenti e sulle coordinate bancarie che all'uopo verranno comunicate, in favore dell'Azienda/Ente che provvederà a erogare il compenso spettante al borsista.
- Erogazione diretta in favore del borsista mediante accredito presso Istituto Tesoriere A.S.L. o su conto corrente nella disponibilità del borsista.

ART. 6

L'utente borsista può usufruire, senza decurtazioni dal compenso, in aggiunta alle assenze fisiologiche settimanali di ulteriori 20 giorni all'anno di riposo, fruibili anche continuativamente.

L'erogazione del compenso, comunque, è incompatibile con l'inserimento in struttura a totale carico sanitario. In tali situazioni il compenso sarà sospeso d'ufficio.

Le assenze per malattia, se giustificate tramite produzione di idonea documentazione, proveniente dal medico di medicina generale o da specialista di struttura pubblica o convenzionato, non comportano la cessazione della borsa né la sospensione del compenso se non superiori, complessivamente, a 120 giorni all'anno, anche non continuativi.

Nel caso in cui debba procedersi invece – per le motivazioni suddette – alla decurtazione del compenso, questo sarà erogato in proporzione alle ore effettivamente rese.

Inoltre, le ore oggetto di decurtazione potranno essere recuperate nei mesi successivi, entro il limite complessivo di 80 ore al mese.

ART. 7

1. È fatto divieto espresso alle Parti di utilizzare le informazioni acquisite in esecuzione del presente Protocollo per usi diversi da quelli previsti dal Protocollo stesso, ovvero di cederle o consentirne la consultazione a terzi.

2. Ciascuna delle Parti si impegna a osservare la massima riservatezza, a non divulgare, né utilizzare per alcuno scopo diverso da quello necessario per lo svolgimento della attività previste, le informazioni di carattere sanitario, aziendale e più in generale le informazioni di volta in volta qualificate confidenziali e/o riservate che siano state prodotte dall'altra Parte nell'ambito delle attività di cui al presente Protocollo.

3. Le Parti accettano di rivelare le informazioni confidenziali a Parti terze esclusivamente quando necessario per lo svolgimento delle attività contemplate nel presente atto, o previa esplicita autorizzazione della Parte interessata, o secondo quanto previsto dalla legge.

4. Visto il *“Disciplinare generale sulla protezione dei dati”* (*“Disciplinare”*), del D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come novellato dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 (il *“Codice della privacy”*), e di

ogni altra disposizione e/o normativa, nazionale e/o comunitaria, applicabile in materia di protezione dei dati personali, nonché dei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali ("Garante").

5. Tenuto conto che: a) ciascuna Parte, per quanto di propria competenza, effettua attività di trattamento dati in qualità di Contitolare; b) trattasi di prestazione occasionale.

6. Le Parti, nell'esecuzione delle attività sopradescritte, garantiscono, per sé e per i propri dipendenti, collaboratori e/o chiunque altro sia autorizzato a trattare i dati personali, che i dati trattati ai fini del servizio erogato saranno trattati nel pieno rispetto delle applicabili prescrizioni normative sopra individuate.

7. In particolare, ciascuna Parte si impegnerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a:

a) adottare le misure di sicurezza adeguate previste dal Disciplinare, dal Codice della privacy e da ogni altra norma applicabile in tema di trattamento dei dati personali;

b) dare tempestivo riscontro alle istanze degli interessati, ai sensi degli artt. da 15 a 22 del Disciplinare, nonché alle istanze o richieste da qualsiasi autorità legittimata, eventualmente collaborando con le altre Parti nel caso esse abbiano a oggetto operazioni di trattamento di competenza di entrambe,

c) trattare i dati nel rispetto dei principi di legalità, proporzionalità e necessità previsti dal Disciplinare.

8. In ragione del rapporto di Contitolarità, ciascuna Parte si impegnerà a manlevare e tenere indenne l'altra da qualsiasi responsabilità e/o danno patrimoniale e morale, incluse le spese legali, che dovessero essere imputate e/o riconosciute in capo a una delle Parti per effetto della violazione o mancata adozione di una qualsiasi delle disposizioni previste dalle applicabili disposizioni in materia di protezione dei dati personali (es. Disciplinare, Codice della privacy, disposizioni delle Autorità legittimate dalla legge) e/o delle istruzioni previste dalla convenzione che le Parti sottoscriveranno.

9. Analogamente, ciascuna Parte si impegnerà a manlevare e tenere indenne l'altra da qualsiasi responsabilità e/o danno patrimoniale e morale, incluse le spese legali a fronte della illiceità o non correttezza del trattamento imputabile a fatto, comportamento o omissione propri e/o comunque riferibili alla stessa, ai responsabili nominati o ai soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali o che collaborino con lo stesso (quali, a titolo esemplificativo, dipendenti, collaboratori, consulenti ecc.).

ART. 8

L'Azienda/Ente individua quale proprio referente per lo svolgimento delle borse lavoro in argomento il/la Sig./Sig.ra _____, mentre il referente per la A.S.L. si individua nella persona del Responsabile del C.S.M.. I referenti sopra indicati potranno designare all'uopo dei propri delegati.

Fermo restando il costante monitoraggio e controllo sull'andamento della borsa previsto dall'art. 3 del presente protocollo, i referenti o i loro delegati assumono l'impegno a valutare congiuntamente, con cadenza trimestrale, l'andamento del percorso di ciascun borsista presso l'Azienda/Ente.

ART. 9

Il presente protocollo ha durata di 1 anno e precisamente dal _____ al _____, con immediata cessazione qualora si esauriscano le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei percorsi riabilitativi di che trattasi ovvero si proceda per altri motivi all'interruzione delle relative attività.

Alla scadenza s'intenderà tacitamente rinnovato, di volta in volta, per lo stesso periodo, a meno che non sia disdetto formalmente almeno 30 giorni prima.

ART. 10

L'imposta di bollo è dovuta ai sensi dell'art. 2 della Tariffa, DPR 642/1972, nella misura vigente al momento della stipula, e verrà assolta in modalità virtuale.

L'imposta di bollo rimane a esclusivo carico della ASL.

L'imposta di registro è dovuta in caso d'uso ai sensi dell'art. 4 della Tariffa, Parte Seconda, DPR 131/1986, con oneri a carico della parte richiedente.

ART. 11

In caso di difficoltà ambientali e/o qualora si verificassero inconvenienti tali da pregiudicare il buon funzionamento del contesto operativo nel quale il borsista verrà collocato, ovvero nel caso di manifeste difficoltà nei processi di inserimento del borsista ovvero per altri motivati impedimenti, su specifica e motivata segnalazione di uno o di entrambi i referenti o dei loro delegati, la borsa lavoro presso l'Azienda/Ente potrà essere interrotta.

ART. 12

Per quanto previsto dal presente atto si rinvia alle disposizioni del Disciplinare adottato dalla A.S.L. con Deliberazione n. 555 del 30.03.2023.

In merito a qualsiasi problematica inerente all'attuazione del presente protocollo le parti assumono l'obbligo di convocarsi formalmente per concordare la soluzione.

Per ogni eventuale controversia è competente in via esclusiva il Foro di Teramo.

Letto, confermato e sottoscritto.

per l'Azienda/Ente

per la A.S.L.