

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

**INCONTRO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
DEL PERSONALE AREA COMPARTO**

ACCORDO
VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

q

Il giorno 09 agosto 2018 alle ore 14.30, presso la sala riunioni 50 posti, sita al piano meno uno del p.o. di rete Bassano in via dei lotti, 40, 36061 Bassano del Grappa (VI), ha luogo l'incontro con le OO.SS. del Comparto Sanità, convocate con nota n. prot. 70383 del 01.08.2018 per la trattazione dei seguenti argomenti:

- ✓ Accordo per l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 CCNL 21.05.2018;;
- ✓ Varie ed eventuali.

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	presenti
Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti	X
Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	X
Direttore ff UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore ff UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Manuela Miorin	
Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa	
Direttore Distretto Socio Sanitario n. 2 dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore ff UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	X
Dirigente delle Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	
per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP Ruggero Bellotto e Alessandro Peruzzi e Elena Tonelli	X
per la UIL FPL Daniele Girardi	
per la CGIL FP Lara Donati	X
Per la FSI USAE Russelli Rosolino	X
Per la FIALS	
per la RSU i sigg.:	
MURSING UP 23-10-2018	

19/10/18
 [Handwritten signatures and initials]

PREMESSO che:

L'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 8, lett. f) del CCNL Comparto Sanità del 21.05.2018 rientra nelle materie di contrattazione collettiva integrativa;

LE PARTI CONCORDANO

di riservare all'Azienda la possibilità di concedere in via eccezionale oltre ai posti individuati nel piano annuale (predisposto dall'Azienda tenuto conto della diversa situazione di partenza, in termini di percentuali di copertura dei contingenti previsti dal CCNL, riscontrata al momento della fusione per incorporazione delle due ex ULSS n. 3 e 4 con la finalità di arrivare ad una graduale omogeneizzazione delle stesse tra le diverse strutture dell'Azienda) ulteriori part-time, in presenza delle particolari gravi motivazioni sotto elencate, compatibilmente con la garanzia dell'organizzazione, per periodi non superiori ad anni uno (1):

- lavoratori ai quali venga prescritta/consigliata da uno specialista del SSN o dal Collegio Medico Aziendale una riduzione temporale dell'attività lavorativa;
- lavoratori in presenza di particolari gravi situazioni di disagio personale e/o familiare non rientranti nell'articolo "Condizioni di precedenza" stabilite nel "Regolamento disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) - personale area comparto" quali ad esempio improvvise e non prevedibili situazioni familiari riconducibili alle situazioni di cui all'art. 2 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Per le fattispecie sopraelencate l'Amministrazione ricorrerà alla disponibilità dei posti di cui all'art. 60, comma 7, del CCNL - Comparto Sanità - 21.5.2018 (ulteriore 10% calcolato sul 25% della dotazione organica pari a un ulteriore 2,5%) avvalendosi a tale fine di una Commissione Aziendale allo scopo costituita.

Il parere della Commissione è insindacabile.



La Commissione sopra indicata è composta stabilmente:

- dal Direttore UOC Medicina Legale o suo delegato;
- dal Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie o suo delegato;
- dal Direttore UOC Gestione Risorse Umane o suo delegato.

La commissione potrà essere integrata all'occorrenza in riferimento alle tipologie dei casi da valutare e potrà richiedere ulteriori valutazioni al Collegio Medico Aziendale.

Le funzioni di segreteria sono affidate ad un dipendente dell'UOC Gestione Risorse Umane.

Letto, approvato e sottoscritto,

Per la delegazione trattante di parte pubblica, i sigg.:	
Direttore Amministrativo dott. Francesco Favretti	
Direttore Sanitario dr. Bortolo Simoni	
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dott. Alessandro Pigatto	
Direttore del Dipartimento di Prevenzione dr. Paolo Coin	
Direttore ff UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Direzione Medica Asiago dr. Antonio Di Caprio	
Direttore ff UOC Direzione Medica Santorso dr.ssa Manuela Miorin	
Direttore Distretto Socio Sanitario n. 1 dr.ssa Francesca Busa	

ad solit

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

..

Direttore Distretto Socio Sanitario n. 2 dott.ssa Alessandra Corò	
Direttore ff UOC Gestione Risorse Umane dott.ssa Chiara Prevedello	<i>Prevedello</i>
Dirigente delle Professioni Sanitarie dott.ssa Marilena Galeazzo	<i>Mari. Galeazzo</i>
per la delegazione trattante di parte sindacale, i sigg.:	
per la CISL FP Ruggero Bellotto e Alessandro Peruzzi e Elena Tonelli	<i>Ruggero Bellotto</i> <i>Alessandro Peruzzi</i> <i>Elena Tonelli</i>
per la UIL FPL Daniele Girardi	<i>Daniele Girardi</i>
per la CGIL FP Lara Donati	<i>Lara Donati</i>
Per la FSI USAE Russelli Rosolino	<i>Russelli Rosolino</i>
Per la FIALS	<i>FIALS</i>
per la RSU i sigg.:	
Andolfatto Doriana	
Baggio Denis	
Bau' Wimer	
Bogotto Susanna	
Bonin Giovanna	
Bozzetto Ronald Sebastian	
Brugiolo Argia Oriana	
Bucco Stefano	
Campana Paolo	
Carli Federica	
Castello Massimo	
Cecchetto Roberto	
Cenzato Catia	
Colucci Francesco	
De rossi Maurizio <i>VICE COORDINATORE RSU</i>	<i>De Rossi Maurizio</i>
Destefano Alberto	
Donati Lara	
Farronato Mauro	
Favero Martina	
Ferracin Mauro <i>COORDINATORE RSU 18/10/18</i>	<i>Ferracin Mauro</i>
Franco Vania	
Gheno Oscar	
Lista Davide	
Lovison Luca	<i>Lovison Luca</i>
Mauretto Susy	

18/10/18 *per CISL FP* *U* *F.S.* *De Rossi* *18/10/18* *Mauretto*

Mocellin Giovanni	
Odoretti Roberta	
Pauletto Laura	
Pertile Patrizia	
Poletto Andrea	
Rigoni Giulio	
Russelli Rosolino	
Santagiuliana Ezio	
Santi Luigi	<i>Sax</i>
Sartori Elio	
Sartori Gianantonio	
Segalla Emanuela	
Squarzon Sergio	
Temperato Eliso	<i>Temperato Eliso</i> <i>Tonelli Elena</i>
Tonelli Elena	
Zanco Giulia	
Zenere Silvio	

CISL FP

16/10/14
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Fulli
Deed

Sax *[Signature]*

Stem

a

[Signature]

**ACCORDO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA PER L'ELEVAZIONE
DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 60, COMMA 7 CCNL 21.05.2018**

Relazione Illustrativa

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data sottoscrizione	09.08.2018 e 16.10.2018	
Periodo temporale di vigenza	anni 2018 e seguenti	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Direttore Amministrativo dell'U.L.S.S. n. 7, delegato del Direttore Generale; Direttore Sanitario dell'U.L.S.S. n.7; Direttore dei Servizi Socio-Sanitari dell'U.L.S.S. n.7; Direttore ff UOC Direzione Medica Bassano e Responsabile UOSD Asiago; Direttore ff UOC Direzione Medica Santorso; Direttore del Dipartimento di Prevenzione; Direttore Distretto 1 Bassano; Direttore Distretto 2 Alto Vicentino; Direttore ff UOC Gestione Risorse Umane; Dirigente professioni Sanitarie</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CISL FP CGIL FP UIL FPL FSI FIALS NURSING UP</p> <p>RSU Aziendale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie CISL FP CGIL FP UIL FPL FSI NURSING UP RSU Aziendale</p>	
Soggetti destinatari	Personale Comparto Sanità	
Materie trattate dal contratto integrativo	Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 CCNL 21.05.2018	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	Con deliberazione n. 74 del 31/01/2018, è stato adottato il Piano della Performance 2018-2020, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle Linee di Indirizzo definite dalla Regione Veneto con DRGV

contrattazione	retribuzione accessoria	n.140 del 16.02.2016.
		Con deliberazione n. 73 del 31/01/2018 è stato adottato il Piano Triennale 2018-2020 per la prevenzione della corruzione
		L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione la pubblicazione sul sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente".
		La relazione della performance per l'anno 2017 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto

Premessa

Aran e Organizzazioni sindacali, hanno firmato il 21 maggio 2018, il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018.

Il contratto interviene su molti aspetti normativi quali le assenze, i permessi, i congedi, le ferie, l'ampliamento di alcune tutele (malattie gravi, permessi per visite) e anche sui rapporti di lavoro flessibile.

E' stato inoltre ridefinito un quadro organico di regole sulle relazioni sindacali presso le aziende, valorizzando gli istituti della partecipazione e la contrattazione integrativa.

Il CCNL, a seguito della sottoscrizione definitiva, è divenuto efficace il 22 maggio 2018.

Articolato del contratto (all.1)

Nella Premessa dell'accordo in argomento si richiama l'art. 8, lett. f) del CCNL 21.05.2018 che ricomprende nelle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa anche la possibilità di elevare il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

(Si riporta di seguito per completezza l'estratto dell'articolo sopra citato)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

*5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
omissis*

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

L'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 21.05.2018 stabilisce inoltre che:

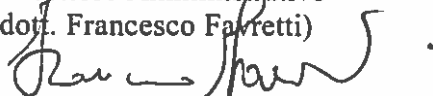
In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.;

Pertanto nel prosieguo dell'accordo sono stati individuati i casi e le modalità in presenza dei quali è possibile elevare il contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dell'equilibrio tra gli interessi dell'Azienda e particolari condizioni dei dipendenti.

Si fa infine presente che l'accordo in parola è stato ricompreso nel testo del nuovo regolamento per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale che si allega per completezza (all. 2) e che sostituirà i regolamenti aziendali in materia di lavoro a tempo parziale approvati con deliberazione n.100 del 15.02.2012 dall'ex Azienda Sanitaria ULSS n.3 Bassano del Grappa e con deliberazione n. 798 del 6.11.2012, modificata con deliberazione n. 1054 del 19.12.2013, dall'ex Azienda Sanitaria ULSS n.4 Alto Vicentino.

Tale Regolamento fornisce una significativa risposta a problematiche di tipo familiare/sociale che interessano numerosi dipendenti (soprattutto lavoratrici), in relazione ai carichi familiari relativi a figli minori e/o a familiari in condizione di particolare necessità assistenziale e definisce in modo puntuale i criteri di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro, nonché regola in modo completo tale istituto, utilizzabile anche per svolgere attività extra lavorative non in conflitto d'interessi con l'attività istituzionale.

Il Direttore Amministrativo
(dott. Francesco Favretti)



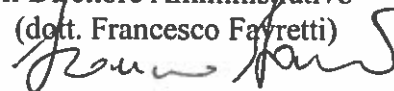
Relazione Tecnico Finanziaria

L'accordo di contrattazione collettiva integrativa per l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 CCNL 21.05.2018 non comporta effetti economici in termini di maggiori costi del personale.

Le trasformazioni del rapporto di lavoro non hanno carattere strutturale, cioè permanente, ma si tratta di trasformazioni a tempo determinato, connesse alle effettive esigenze personali descritte, e volte a generare una rotazione tra gli aventi diritto nei dipendenti, in modo da soddisfare nel tempo le rispettive necessità contingenti.

Per tale motivazione, dalle stesse non derivano per l'Azienda risparmi strutturali di spesa, bensì minori costi del personale.

Il Direttore Amministrativo
(dott. Francesco Farretti)



REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

**REGOLAMENTO
DISCIPLINANTE IL RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)**

PERSONALE AREA COMPARTO

INDICE

- Art. 1 Finalità
- Art. 2 Riferimenti normativi
- Art. 3 Ambito di applicazione
- Art. 4 Contingenti di personale da destinare al part-time
- Art. 5 Diritto alla trasformazione del rapporto a tempo parziale
- Art. 6 Ulteriore disponibilità dei posti di cui all'art. 23, comma 10 del CCNL 07.04.1999
- Art. 7 Composizione Commissione
- Art. 8 Tipologie di rapporti di lavoro a part-time
- Art. 9 Domanda di part-time e trasformazione del rapporto
- Art. 10 Attività extra istituzionali consentita e casi di incompatibilità
- Art. 11 Condizioni di precedenza
- Art. 12 Rientro a tempo pieno
- Art. 13 Modificazioni del rapporto di lavoro a part-time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa)
- Art. 14 Assegnazione interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro
- Art. 15 Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro
- Art. 16 Norma finale

ART.1 *Finalità*

L'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana alla luce delle disposizioni legislative e contrattuali introdotte dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 avente ad oggetto "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*", nel recepire i precetti ivi contenuti, regola il rapporto di lavoro a tempo parziale (cosiddetto part-time) per il personale dell'area del Comparto Sanità.

Le disposizioni del presente Regolamento, anche in conformità alle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Regionale del Veneto con deliberazione n. 263 del 15 marzo 2011, per quanto compatibili con il CCNL Comparto Sanità 21.5.2018, sono finalizzate a contemperare il diritto del dipendente al rapporto di lavoro a tempo parziale con il dovere dell'Azienda di mantenere l'efficacia e l'efficienza dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa garantendo la puntuale erogazione dei servizi.

ART.2 *Riferimenti normativi*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (di seguito denominato part-time) è disciplinato dalla seguente normativa:

- Legge n. 662/1996 e ss.mm.ii. art.1, commi 56/65 "*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*";
- Direttiva n. 1512.1997 n. 97/81/CE recepimento dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE (Unione delle Confederazioni Europee dell'Industria e dei Datori di Lavoro dell'Europa), dal CEEP (Centro Europeo delle Imprese a partecipazione Pubblica) e dalla CES (Confederazione Europea dei Sindacati) attuata con il D.Lgs. n. 61/2000 successivamente modificata con la Legge n. 247/2007;
- Decreto Legge n. 79/1997 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 140/1997 "*Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica*";
- Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica n. 331 del 29/7/1997 "*Regolamento recante norme per la definizione ... il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche*";
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 "*norme per il diritto al lavoro dei disabili*" (modificata da D.lgs n.151/2015)
- Decreto Legislativo n. 165/2001 art.7 *Gestione delle risorse umane* – art.36 *Utilizzo di contratti di lavoro flessibili* – art.53 *Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi*;
- Decreto Legislativo n. 198/2006, titolo I "*Principio di pari opportunità nel lavoro e di non discriminazione diretta ed indiretta*";
- Decreto Legge n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008, di modifica della Legge n. 662/1996 "*art. 49 Lavoro flessibile nelle Pubbliche Amministrazioni* – *art. 73 Part-Time*";
- Legge n. 170/2010 - art.6 "*Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico*";
- Legge n. 183/2010 - art.16 "*Disposizioni in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale*";
- Decreto Legislativo n. 80/2015 - art. 24, comma 6 "*Congedo per le vittime di violenza di genere*";

- Decreto Legislativo n. 81/2015 - *capo II, Sezione I, artt. da 4 a 12 "Lavoro a tempo parziale"*;
- CCNL Comparto Sanità 21 maggio 2018;
- Delibera della Giunta Regionale del Veneto n. 263 del 15/03/2011 "*Sanità – Area del Comparto – Approvazione del protocollo di intesa sottoscritto il 22/02/2011 dall'Assessore alla Sanità, dal Segretario regionale per la Sanità e dalle Organizzazioni Sindacali per quanto compatibile con il CCNL Comparto Sanità 21.5.2018.*

Si richiamano, altresì, le seguenti circolari:

- Circolare n. 3 del 19.02.1997, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare n. 6 del 18.07.1997, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare n. 8 del 21.10.1997, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare n. 9 del 30.06.2011, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare Regionale prot. n. 669111 del 4/10/2010, per quanto compatibile con il CCNL Comparto Sanità 21.5.2018;
- Circolare Regionale prot. n. 157999 del 31/03/2011 per quanto compatibile con il CCNL Comparto Sanità 21.5.2018;

ART.3

Ambito di applicazione

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali/categorie dei dipendenti appartenenti al Comparto Sanità.

La possibilità di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time risulta applicabile a tutto il personale dell'Azienda ULSS n. 7 a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, con una anzianità di servizio di almeno un anno in Azienda.

ART.4

Contingenti di personale da destinare al part-time

L'Amministrazione determina con cadenza annuale i contingenti di personale da destinare al rapporto di lavoro a part-time nella misura del 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale del personale a tempo indeterminato rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Nella predisposizione del piano annuale l'Amministrazione terrà conto della diversa situazione di partenza, in termini di percentuali di copertura dei contingenti previsti dal CCNL, riscontrata al momento della fusione per incorporazione delle due ex ULSS n. 3 e 4 con la finalità di arrivare ad una graduale omogeneizzazione delle stesse tra le diverse strutture dell'Azienda.

Con cadenza periodica annuale, entro il mese di febbraio, considerate le esigenze di servizio, è altresì predisposto il Piano Aziendale dei posti disponibili alla trasformazione del rapporto di lavoro

a tempo parziale a seguito del quale sarà pubblicato apposito Bando di selezione per l'individuazione degli aventi diritto nel rispetto delle modalità e dei criteri di cui al presente Regolamento.

La concessione del part-time è subordinata alla disponibilità di posti individuati nel Piano Aziendale ad esclusione delle fattispecie di cui agli artt. 5, 6 e 10 del presente Regolamento.

In caso di domande superiori ai posti previsti nel Piano Annuale, costituiscono ordine di precedenza nella formulazione della graduatoria di validità annuale le condizioni personali/familiari precisate all'art. 11 del presente Regolamento.

ART.5

Diritto alla trasformazione del rapporto a tempo parziale

Le fattispecie previste dalle disposizioni legislative attualmente in vigore, che consentono al lavoratore di esercitare il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro, sono le seguenti:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- lavoratore che, per una sola volta nel corso del rapporto contrattuale con l'Azienda, opti in luogo del congedo parentale o entro i limiti dello stesso ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015.

In caso di concessione tali trasformazioni non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7 dell'art. 60 CCNL 2.5.2018;

- lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis D.L. 10 agosto 2013 n. 93, convertito, con modificazioni, nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In quest'ultimo caso di concessione, tali trasformazioni saranno conteggiate nell'ulteriore 10%.

ART.6

Ulteriore disponibilità dei posti di cui all'art. 60, comma 7, del C.C.N.L. 21.5.2018

L'Azienda si riserva la possibilità di concedere ulteriori part-time in via eccezionale, in presenza delle particolari gravi motivazioni sotto elencate, compatibilmente con la garanzia dell'organizzazione, per periodi non superiori ad anni uno (1):

- lavoratori ai quali venga prescritta/consigliata da uno specialista del SSN o dal Collegio Medico Aziendale una riduzione temporale dell'attività lavorativa;
- lavoratori in presenza di particolari gravi situazioni di disagio personale e/o familiare non rientranti nelle fattispecie di precedenza di cui all'art. 11 del presente Regolamento, quali ad esempio improvvise e non prevedibili situazioni familiari riconducibili alle situazioni di cui all'art. 2 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Per le fattispecie sopraelencate l'Amministrazione ricorrerà alla disponibilità dei posti di cui all'art. 60, comma 7, del CCNL - Comparto Sanità - 21.5.2018 (ulteriore 10% calcolato sulla 25% della dotazione organica pari a un ulteriore 2,5%) avvalendosi a tale fine di una Commissione Aziendale allo scopo costituita.

Il parere della Commissione è insindacabile.

ART.7

Composizione Commissione

La Commissione indicata nel precedente articolo è composta stabilmente:

- dal Direttore UOC Medicina Legale o suo delegato;
- dal Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie o suo delegato;
- dal Direttore UOC Gestione Risorse Umane o suo delegato.

La commissione potrà essere integrata all'occorrenza in riferimento alle tipologie dei casi da valutare e potrà richiedere ulteriori valutazioni al Collegio Medico Aziendale.

Le funzioni di segreteria sono affidate ad un dipendente dell'UOC Gestione Risorse Umane.

ART.8

Tipologie di rapporti di lavoro a part-time

Il part-time nell'Azienda ULSS n. 7 può essere realizzato, di norma, con le seguenti tipologie:

- **Part-time orizzontale:** il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana in relazione ai giorni di servizio dell'Unità Operativa di appartenenza;
- **Part-time verticale:** il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

La prestazione lavorativa part-time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere svolta secondo i seguenti regimi orari:

- 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 66,67% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
- 83,33% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

L'Azienda privilegerà l'articolazione oraria verticale di 24 ore settimanali, per i profili professionali inseriti nella turnistica H24 essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica.

Al fine della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, il dipendente dovrà concordare con l'Azienda ULSS n. 7:

- la percentuale di prestazione lavorativa (50%, 66,67% o 83,33%);
- la tipologia di lavoro part-time (orizzontale o verticale);
- l'articolazione dell'orario di lavoro;
- nel caso del part-time verticale, in quali giorni della settimana o periodi del mese o dell'anno dovrà essere svolta la prestazione lavorativa;
- nel caso del part-time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana con l'eventuale previsione di rientri pomeridiani.

Per il personale inserito in una organizzazione di lavoro articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale potrà avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite (art. 5 D.Lgs. n. 81/2015).

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sono conferibili incarichi di organizzazione qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Al momento della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione si impegna a tener conto delle preferenze espresse dal dipendente attivando, ove possibile, procedure di mobilità interna, nei limiti delle esigenze organizzative e funzionali del servizio di appartenenza/nuova assegnazione, anche per i titolari delle agevolazioni riconosciute ai sensi della L. 104/1992 e nei limiti previsti dalla stessa normativa.

In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'Azienda diverse modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze.

La modifica della tipologia di articolazione della prestazione richiesta dall'azienda avviene con il consenso scritto dell'interessato. In caso di rifiuto del lavoratore l'Azienda ULSS n. 7 si riserva la facoltà di assegnare il dipendente ad altra Unità Operativa al fine di garantire la funzionalità dei servizi.

ART.9

Domanda di part-time e trasformazione del rapporto di lavoro

I dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero al rinnovo del part-time già in godimento ma prossimo alla scadenza, possono presentare specifica istanza all'Amministrazione nei termini stabiliti dal Bando di selezione che sarà pubblicato nel rispetto dei limiti del numero dei posti indicati nel Piano Aziendale.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa decorrerà sempre dal primo giorno del mese.

La domanda, da redigersi su apposito modulo, deve essere indirizzata al Direttore Generale. La concessione del part-time avrà durata massima non superiore ad anni tre (3) fatto salvo quanto previsto al primo capoverso.

Nel caso in cui il numero delle richieste di accesso al tempo parziale superi il numero dei posti determinati dall'Amministrazione, ai fini della formazione della graduatoria sarà necessario valutare prioritariamente il ricorrere delle condizioni di precedenza, secondo quanto riportato all'art. 11 del presente Regolamento.

Al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima della trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale, il dipendente deve fruire delle ferie maturate in costanza del rapporto a tempo pieno e viceversa.

ART. 10

Attività extra istituzionali consentita e casi di incompatibilità

Il dipendente a tempo indeterminato può richiedere in qualsiasi momento di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché non superiore alle 18 ore settimanali, per svolgere una seconda attività di lavoro subordinato od autonomo (ulteriore 10%).

Tale attività, non deve comportare un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta presso questa Azienda né può intercorrere, se di lavoro subordinato, con altra Pubblica Amministrazione.

E' consentita anche l'iscrizione ad Albi Professionali, ove non vietata dalla legge. In tali casi l'Azienda non può conferire incarichi professionali al dipendente e lo stesso non può assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte l'Azienda di appartenenza.

Qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

Costituisce conflitto di interessi lo svolgimento di attività che sia in palese contrasto con quella svolta dall'Azienda od in concorrenza con essa.

Costituiscono, altresì, ipotesi di conflitto di interessi:

- l'attività lavorativa autonoma o subordinata presso Imprese o Enti, qualora gli stessi siano soggetti a vigilanza od ispezione da parte della Struttura aziendale di appartenenza del dipendente;
- l'attività lavorativa autonoma o subordinata presso Studi Professionali, Amministrazioni Private od Enti con i quali l'Azienda intrattenga rapporti professionali di qualunque natura;
- l'attività lavorativa autonoma o subordinata presso Imprese o Enti che somministrano beni o servizi all'Azienda.

La valutazione della richiesta e del suo eventuale accoglimento rientrano nella scelta discrezionale dell'Amministrazione, operata anche in considerazione degli aspetti organizzativi e gestionali che deriverebbero dall'accettazione della domanda.

L'Azienda si riserva la facoltà di effettuare verifiche a campione sui dipendenti, non soltanto all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in costanza del rapporto di lavoro a part-time.

Nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato interferisca con l'attività ordinaria in atto con l'Azienda, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente l'Azienda può rigettare la richiesta di trasformazione.

Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici (15) giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento, procede disciplinarmente ai sensi della normativa vigente riguardante il personale del Comparto.

Il tempo parziale può essere concesso per un massimo di anni tre (3), rinnovabili a discrezione dell'Amministrazione su richiesta del dipendente.

I posti di part-time eventualmente concessi in base al presente articolo non rientrano nei limiti numerici annuali stabiliti dal Piano Aziendale annuale.

ART.11

Condizioni di precedenza

In caso di domande superiori ai posti previsti nel Piano Annuale, costituiscono ordine di precedenza nella formulazione della graduatoria di validità annuale le seguenti condizioni personali/familiari:

<i>Precedenze</i>	<i>Situazione</i>	<i>PUNTEGGIO</i>
I. Criticità individuali e familiari	<p>1) <i>Lavoratore il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti</i></p> <p><i>(Art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015)</i></p>	<p><i>1,5 punti per persona affetta da patologia oncologica</i></p> <p><i>per figlio di età ≤ 13 anni <u>incremento di 0,75 punti</u></i></p>
	<p>2) <i>Lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita</i></p> <p><i>(Art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015)</i></p>	<p><i>1 punto per persona da assistere</i></p> <p><i>per figlio convivente portatore di handicap grave di età ≤ 13 anni <u>incremento di 0,70 punti</u></i></p> <p><i>per figlio convivente portatore di handicap grave di età >13 < 18 anni <u>incremento di 0,60 punti</u></i></p> <p><i>per figlio studente del primo ciclo studi con DSA riconosciuta da attestazione di un dirigente medico del SSN specialista in Neuropsichiatria Infantile <u>incremento di</u></i></p>

		0,2 punti
3) <i>Lavoratori con figli conviventi di età ≤ a 13 anni</i> <i>(Art. 8, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015)</i>		0,75 punti per figlio di età ≤ di 3 anni 0,70 punti per figlio di età ≥4 e ≤ di 6 anni 0,60 punti per figlio di età ≥7 e ≤ di 8 anni 0,50 punti per figlio di età ≥9 e ≤ di 10 anni 0,45 punti per figlio di età ≥11 e ≤ di 13 anni <i>per figlio con handicap riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/1992</i> incremento 0,4 punti <i>per figlio con DSA riconosciuta da attestazione di un dirigente medico del SSN specialista in Neuropsichiatria Infantile</i> incremento 0,2 punti
4) <i>Lavoratori con figli conviventi di età compresa dai 14 ai 17 anni portatori di handicap riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/1992</i>		0,5 punti per figlio convivente con handicap
5) <i>Lavoratori con figli conviventi di età ≥ a 18 anni portatori di handicap riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/1992</i>		0,3 punti per figlio convivente con handicap
6) <i>Lavoratori con figli di età ≥ a 14 anni studenti del primo ciclo di istruzione che presentano Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA), ai sensi dell'art. 6, L. 170/2010</i>		0,2 punti per figlio studente

	7) <i>Essere genitore solo di figli/o minorenni/e (es. vedovo, unico affidatario,..)</i>		<i>1 punti per figlio</i>
	8) <i>Dipendente che rientra dal congedo di maternità/paternità</i>		<i>0,075 punti per figlio</i>
II. Età anagrafica dei dipendenti/carichi di famiglia	<i>Avere un'età >= a 58 anni</i>		<i>0,070 punti per anno oltre il cinquattottesimo anno d'età</i>
III. Impegno nel volontariato	<i>Lavoratori impegnati in attività di volontariato</i>		<i>0,01 punti</i>

La valutazione della documentazione avente valenza medico/sanitaria sarà effettuata dal Direttore del Dipartimento di Prevenzione o suo delegato.

Nella casistica relativa al “genitore unico/solo” rientrano i casi di (circolari INPS n. 109/2000, n. 8/2003 e messaggio n. 22911/2007):

- Morte dell’altro genitore;
- Abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;
- Affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale;
- Non riconoscimento del figlio da parte di un genitore;
- Grave infermità di un genitore. Per grave infermità è da intendere quella situazione che, ancorché temporalmente circoscritta, può, di fatto, impedire al genitore gravemente infermo di prendersi cura del figlio, anche se quest’ultimo è sotto la potestà di entrambi i genitori;
- Genitore separato/divorziato, cui sono stati affidati i figli anche in via non esclusiva;

A parità di punteggio:

- nel caso in cui il requisito posseduto sia soltanto quello riguardante i figli conviventi (Precedenza I., Situazione 3), la precedenza sarà accordata al dipendente che ha un figlio con data di nascita più recente (di età inferiore);
- negli altri casi, a parità di punteggio e in presenza di criteri di priorità, avrà la precedenza il richiedente con età anagrafica maggiore e solo in caso di ulteriore parità, il dipendente con maggiore anzianità di servizio svolta presso l’Azienda ULSS n. 7.

ART.12

Rientro al tempo pieno

Fatto salvo quanto già previsto agli articoli 5 e 6 del presente Regolamento, i part-time avranno una durata massima di anni tre (3).

Il dipendente, che ha ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, può, su domanda e prima della scadenza del triennio, chiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno, previa valutazione ed accettazione dell’Azienda che valuterà gli

effetti economici derivanti dall'incremento orario e le esigenze organizzativo-gestionali presenti al momento della presentazione della domanda.

ART.13

Modificazioni del rapporto di lavoro a part-time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa)

La domanda di modifica del rapporto di lavoro a part-time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa) può essere presentata in qualsiasi periodo dell'anno.

Le domande di modifica del rapporto di lavoro a part-time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa) potranno essere presentate di norma non prima di un (1) anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro e saranno oggetto di valutazione da parte dell'Azienda in considerazione degli effetti organizzativo-gestionali presenti al momento della presentazione delle domande.

L'accoglimento delle domande di modifica del rapporto di lavoro a part-time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa), afferenti i part-time concessi a tempo indeterminato prima del 25 giugno 2008 data di entrata in vigore dell'art. 73 del D.L. n. 112, convertito con modificazione dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, sarà possibile nel caso in cui il dipendente concordi sulla instaurazione di un nuovo rapporto a part-time che abbia una durata temporale ovvero sia soggetto ad una scadenza il cui limite temporale è fissato in massimo anni tre (3). Tale nuovo rapporto a part-time sarà quindi a tempo determinato e non più a tempo indeterminato come il precedente, con sottoscrizione di un nuovo contratto secondo le disposizioni di cui al presente Regolamento.

L'Azienda, in presenza di particolari e motivate esigenze di servizio, può richiedere al dipendente che beneficia del contratto a tempo parziale, il consenso scritto alla modifica della sua articolazione oraria. In caso di part-time concesso a tempo indeterminato, ciò non comporterà l'apposizione di un termine di scadenza. La formalizzazione del suddetto accordo darà luogo alla sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro con l'indicazione della diversa articolazione oraria, fatte salve le scadenze del beneficio già previste.

ART.14

Assegnazione interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro

I dipendenti a tempo indeterminato, in possesso dei necessari requisiti, che presentano la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, oppure la domanda di modificazione del rapporto di lavoro a part-time, possono essere soggetti a procedure di mobilità interna all'Azienda.

Al momento del rientro a tempo pieno il dipendente potrà essere assegnato, compatibilmente alle esigenze di servizio e comunque tenendo conto della professionalità maturata dal dipendente stesso e/o dell'incarico a suo tempo rivestito, anche ad una Unità Operativa diversa rispetto a quella di appartenenza.

ART. 15

Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro

Il Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane comunica per iscritto al dipendente l'accoglimento o meno della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro.

In caso di autorizzazione la trasformazione del rapporto è perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che dovrà indicare:

- la data di decorrenza e scadenza del nuovo rapporto di lavoro;
- la percentuale di prestazione lavorativa (50%, 66,67% o 83,33%);
- la tipologia di lavoro part-time (orizzontale o verticale);
- l'articolazione dell'orario, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015:
 - nel caso del part-time verticale, in quanti giorni della settimana (l'articolazione di norma su tre o quattro giorni a seconda della percentuale della prestazione lavorativa), del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;
 - nel caso del part-time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana;
- i riferimenti legislativi, regolamentari e contrattuali che determinano il trattamento giuridico ed economico;
- la disponibilità a modifiche dell'articolazione oraria in presenza di specifiche esigenze di servizio.

Qualora il dipendente, senza giustificato motivo, non sottoscriva il rapporto di lavoro a tempo parziale entro la data di decorrenza fissata, lo stesso si intende rinunciatario.

ART.16

Norma finale

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia.

Il presente Regolamento potrà essere oggetto di modifica/revisione anche a seguito di diversa normativa e/o disposizioni contrattuali.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione del provvedimento di adozione.