

VERBALE D'ACCORDO

DELLE DELEGAZIONI TRATTANTI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL S.S.N.

OGGETTO: REGOLAMENTO AZIENDALE DEI RAPPORTI DI LAVORO PART TIME

Il giorno **11 ottobre 2017** alle ore alle ore 15.00 presso la Sala Scuderie di "Villa Carisi" di Treviso, dell'Azienda U.L.S.S. n. 2, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELL'AZIENDA U.L.S.S. N. 2:**Presidente:**

Direttore Generale
dott. Francesco BENAZZI

Componenti:

Direttore Amministrativo (con funzione di Presidente nel caso di assenza del Direttore Generale)
dott.ssa Annamaria TOMASELLA

Direttore Sanitario
dott. Marco CADAMURO MORGANTE

Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
dott. Piero Paolo FARONATO

Direttore della Funzione Ospedaliera
dott. Stefano FORMENTINI

Responsabile Servizio Professioni Sanitarie – Distretto di Treviso
dott. Alberto COPPE

Coordinatore Area Personale Dipendente
dott. Filippo SPAMPINATO

Sono inoltre presenti, per la parte pubblica:

Servizio Personale Dipendente – Distretto di Treviso
- dott.ssa Liana CASALLONI

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.: Dario BASSANELLO, Paola BIANCO, Giovanni FABBIAN, Sandra GIUGA, Alberto PAVAN, Milena TRENTIN.

CGIL FP: Andrea ARTUSO, Enrico BALDIN, Ivan BERNINI, Manuela GIUSTI, Alberto LOPIN

CISL FPS: Federico BORIN, Paolo CENDRON, Samanta GROSSI, Aldo LORENZON, Chiara TRENTIN, Fabio ZUGLIAN

FIALS: Mauro ARRIGONI, Tiziano BASSI, Luca MARIN, Gianluca MARTIN, Manola NESO, Giuseppe PESANTE, Mauro VIGNOLA

FSI USAE: Franco DE SORDI, Lorian MOSCON, Antonietta MILANI

NURSING UP: Valter CALORE, Nicola MARCATO, Stefania MARIOTTO, Thomas PICCOLO, Guerrino SILVESTRINI

UIL FPL: Beniamino GORZA, Florio MICHELIN

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il presente Verbale d'Accordo, relativa all'approvazione del "Regolamento aziendale dei rapporti di lavoro part time", come di seguito riportato:

TITOLO I

Art. 1

Premesse

1. Tenuto conto delle modifiche apportate al rapporto di lavoro a tempo parziale e della discrezionalità riconosciuta alle Amministrazioni dall'art. 16 della Legge n. 183/2010 in merito alla concessione del part time e dalle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Regionale del Veneto con deliberazione n. 263 del 15 marzo 2011 per l'applicazione di tale istituto normativo, il presente regolamento prevede la concessione di part time per un periodo massimo di tre anni, sulla base di requisiti prefissati e con articolazioni orarie funzionali alle esigenze organizzative. I nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale sono correlati alle cessazioni/rientri a tempo pieno.

Art. 2

Piano aziendale del part time

1. Attualmente presso il Distretto di Treviso dell'Azienda n. 2 Marca Trevigiana i posti a part time sono 866. La distribuzione dei posti viene confermata nei valori vigenti per ruolo di seguito indicati:

- ruolo sanitario	n.	560
- ruolo tecnico	n.	192
- ruolo amministrativo	n.	114

2. Attualmente presso il Distretto di Pieve di Soligo dell'Azienda n. 2 Marca Trevigiana i posti a part time sono 300 di cui 112 a tempo determinato e 188 a tempo indeterminato. La distribuzione dei posti viene confermata nei valori vigenti per ruolo di seguito indicati:

a) 112 part time a tempo determinato:

- ruolo sanitario	n.	66
- ruolo tecnico	n.	27
- ruolo amministrativo	n.	19

b) 188 part time a tempo indeterminato:

- ruolo sanitario	n.	120
- ruolo tecnico	n.	28
- ruolo amministrativo	n.	40

3. Attualmente presso il Distretto di Asolo dell'Azienda n. 2 Marca Trevigiana i posti a part time sono 386. La distribuzione dei posti viene confermata nei valori vigenti per ruolo di seguito indicati:
- | | | |
|------------------------|----|-----|
| - ruolo sanitario | n. | 241 |
| - ruolo tecnico | n. | 105 |
| - ruolo amministrativo | n. | 40 |
4. L'Azienda n. 2 della Marca Trevigiana considera i predetti contingenti di posti a part time presenti in ciascun Distretto compatibili con l'attuale assetto organizzativo complessivo, a condizione di allineare le articolazioni/fasce orarie a quelle previste dal presente Regolamento, che garantiscono la salvaguardia della piena funzionalità dei servizi.
5. Si conferma che le future trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part time possono essere disposte nella misura del 100% dei posti che si rendono disponibili, ripartiti per ruoli (sanitario, amministrativo, tecnico), a seguito di:
- trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno;
 - cessazione/pensionamento di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. L'Azienda ha la facoltà di trasformare posti della dotazione organica da tempo pieno a tempo parziale su proposta del Responsabile di Struttura, qualora sia funzionale alle esigenze di servizio.
7. Il presente Regolamento costituisce la nuova disciplina unica aziendale dei rapporti di lavoro a tempo parziale. La nuova disciplina tiene conto delle particolarità presenti presso ciascuna sede dell'Azienda 2 Marca Trevigiana. In particolare per quanto riguarda la sede di Pieve di Soligo il presente regolamento troverà applicazione solo per i rapporti di lavoro a tempo parziale concessi a tempo determinato.
8. Le parti convengono che, in fase di prima applicazione del presente regolamento, le trasformazioni a tempo parziale avvengano nell'ambito di due contingenti separati, uno relativo al Distretto di Pieve di Soligo e uno comprensivo dei Distretti di Asolo e Treviso nei numeri sopra indicati.

TITOLO II

DISCIPLINA RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 1

Disciplina generale dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Gli articoli del presente Titolo II definiscono la disciplina generale di tutti i nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale concessi in Azienda.

Art. 2

Durata del part time

1. Il rapporto di lavoro a part time è concesso a tempo determinato, per un periodo di tre anni. Allo scadere del periodo, il rapporto di lavoro si ricostituisce a tempo pieno, senza "diritto di prelazione" in merito a un'eventuale nuova trasformazione.
2. La conservazione del rapporto di lavoro a part time nel corso del triennio è condizionata al permanere delle motivazioni personali/familiari che ne hanno determinato la concessione. Il dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda l'eventuale venir meno delle condizioni che hanno determinato il passaggio a part time. Tale obbligo viene inserito nel contratto di trasformazione del rapporto di lavoro.

Art. 3

Destinatari, domande e motivazioni

1. La trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riguarda tutti i profili del personale del comparto, in relazione ai posti che si rendono disponibili. Sono esclusi i dipendenti con incarico di posizione organizzativa, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 del presente articolo. In relazione ai dipendenti titolari di funzioni di coordinamento il part time dovrà avere una prestazione oraria non inferiore alle 30 ore settimanali.
2. Il personale interessato alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale può presentare domanda in ogni periodo dell'anno. La richiesta deve pervenire all'Ufficio protocollo dell'Azienda e ha validità annuale dalla data del protocollo.
3. La concessione del part time è subordinata, oltre alla disponibilità di posti, alla presenza debitamente documentata di almeno una delle condizioni personali/familiari sotto elencate, che costituiscono anche l'ordine di precedenza qualora le domande di accesso al tempo parziale siano superiori al numero di posti disponibili ripartiti per ruolo (sanitario, amministrativo, tecnico):
 - a. gravi patologie del dipendente (in particolare se invalido o portatore di handicap), per l'individuazione delle quali si fa riferimento anche in via indicativa tra quelle elencate nell'articolo 2, comma 1, del D.M. 21 luglio 2000, n. 278, regolamento di attuazione dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, alle seguenti: patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche. Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.
 - b. dipendente con figli conviventi portatori di handicap grave;
 - c. dipendente con coniuge, figli, genitori o persona convivente alla quale è stata riconosciuta una invalidità pari al 100%.
 - d. dipendente celibe/nubile, vedovo/vedova, separato o divorziato, con figli minori di età compresa tra zero e 6 anni a carico senza conviventi in relazione al numero dei figli.
 - e. assistenza di familiari portatori di invalidità non inferiore al 70%.
 - f. assistenza di familiari in particolari condizioni psico fisiche o affetti da gravi patologie.

- g. assistenza di familiari anziani non autosufficienti.
 - h. dipendente celibe/nubile, vedovo/vedova, separato o divorziato, con figli minori di età dai 7 ai 13 anni a carico senza conviventi in relazione al numero dei figli.
 - i. dipendente con figli minori di 13 anni in ragione dell'età e del numero di figli.
4. Fermo restando quanto sopra, le parti individuano quale ulteriore motivo per l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale l'età anagrafica del dipendente. Per tale fattispecie si concorda di destinare un numero di ulteriori posti pari a 20 in via sperimentale per il periodo di due anni a far data dall'entrata in vigore del presente regolamento. I dipendenti interessati devono avere almeno 57 anni di età e devono appartenere ai ruoli tecnico e sanitario.

Ricevute le richieste il Servizio Gestione del Personale dovrà valutare l'anzianità contributiva del dipendente interessato, al fine di verificare se vi siano penalità dal punto di vista pensionistico. Tale verifica è effettuata in funzione dell'informazione che in tal senso dovrà essere fornita al dipendente prima dell'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. Si precisa che tali verifiche possono essere svolte in maniera personalizzata e non massiva, tenuto conto che ogni dipendente vanta una carriera lavorativa e una anzianità contributiva a sé.

5. Viene salvaguardato il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale del dipendente con patologie oncologiche secondo quanto previsto dall'art. 12 della Legge 247/2007 e dall'art. 8, comma 3, del D.Lgs. 81/2015.
6. E' fatto salvo il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo quanto previsto dall'art. 8 comma 7 del D.Lgs. 81/2015, che prevede la possibilità per il dipendente di accedere al part time in luogo del congedo parentale.
7. L'Azienda si riserva la possibilità di concedere ulteriori part time in via eccezionale, in presenza di particolari gravi motivazioni, compatibilmente con la garanzia dell'organizzazione, per periodi non superiori a tre mesi. Il part time viene concesso solo nel caso di assenza di ferie/congedi a vario titolo e quale strumento eccezionale di risposta ad una necessità familiare/personale non altrimenti risolvibile.

Art. 4

Valutazione delle domande e decorrenza part time

1. La valutazione comparata delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con motivazioni sanitarie viene effettuata dalla Commissione Aziendale composta da: Medico competente, Direzione Professioni Sanitarie, Direttore Medicina Legale Sicurezza del Paziente e dei Processi Clinico Assistenziali, Dirigente Medico di Area Territoriale, e Rappresentante RSU o loro delegati, con riguardo ai criteri indicati all'art. 3, comma 3, e con cadenza bimestrale. La Commissione è validamente costituita qualora siano presenti 3 componenti di cui un dirigente medico. Il parere della Commissione è insindacabile.
2. La valutazione comparata delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con motivazioni relative alla presenza di figli a carico viene effettuata dal Servizio Personale con attribuzione dei

seguenti punteggi, avendo riguardo al n. dei figli e in caso di parità, avendo riguardo alla media dell'età degli stessi:

- ◆ precedenza al n. di figli compresi tra 0 e 13 anni
 - ◆ in caso di parità del n. di figli viene effettuata la media dell'età degli stessi
3. Il dipendente deve smaltire le ferie maturate e non fruite prima di ogni variazione del rapporto di lavoro che influisce su tale istituto.
 4. La decorrenza del part time e delle variazioni dello stesso avranno luogo dal 1° giorno di ogni mese o in alternativa con cadenze periodiche. La decorrenza del part time non potrà essere procrastinata oltre i tre mesi dal riconoscimento dello stesso fatto salvo il caso in cui il dipendente debba smaltire le ferie. La valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per periodi non superiori a tre mesi viene effettuata dal Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente richiedente. In caso di dipendente appartenente al ruolo sanitario o al ruolo tecnico di supporto la valutazione verrà fatta con il Servizio Professioni Sanitarie.

Art. 5

Tipologia del rapporto di lavoro e sede di assegnazione

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può costituirsi a 18, 24 o 30 ore, in relazione all'orario di servizio e in funzione delle esigenze organizzative.
2. L'Azienda, in relazione alle esigenze di piena funzionalità organizzativa dei servizi, dispone/definisce la tipologia del nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale secondo una le seguenti articolazioni orarie:
 - part time verticale sui 7 giorni della settimana, con fascia oraria 7.00-7.00;
 - part time verticale sui 7 giorni della settimana, con fascia oraria 7.00-19.00;
 - part time orizzontale sui 7 giorni della settimana con fascia oraria 6.00-22.00;
 - part time orizzontale sui 7 giorni della settimana con fascia oraria 7.00-19.00;
3. L'Unità Operativa/Servizio/sede di assegnazione viene definita da parte dell'Azienda sia in fase di concessione del part time che al rientro a tempo pieno, in relazione alle esigenze organizzative e alla funzionalità dei servizi, con l'impegno di salvaguardare l'esperienza professionale maturata dal dipendente.
4. Le variazioni dei rapporti a tempo parziale richieste dai dipendenti sono valutate e accolte dall'Azienda sulla base della dotazione organica e delle esigenze di funzionalità organizzativa dei servizi.

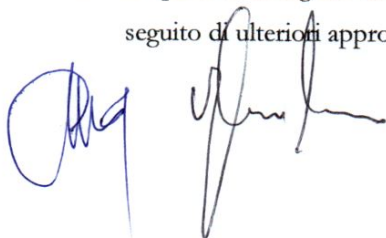
Art. 6

Decorrenza

1. Il presente Regolamento, entra in vigore dal 1° gennaio 2018 e sostituisce e annulla ogni precedente accordo/documento approvato.

Art. 7**Norme finali**

1. Le parti convengono che su alcune materie oggetto del presente regolamento potranno esserci rettifiche a seguito di ulteriori approfondimenti o di successive modifiche normative e/o contrattuali.



Verbale d'Accordo di approvazione del Regolamento Aziendale dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

NOTA A FIRMA CONGIUNTA

In relazione all'art. 3, punto 4, del Regolamento di disciplina del Part time, le parti concordano di estendere al personale amministrativo la possibilità di accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale sulla base del requisito dell'età anagrafica, per un numero di posti pari a 2 (10%) sui 20 posti appositamente destinati.

Le parti concordano che la valutazione delle richieste di part time di cui sopra venga effettuata da apposita Commissione Paritetica.

