

AZIENDA ULSS N. 8 BERICA

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

REGIONE DEL VENETO



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 943 DEL 28/05/2026

O G G E T T O

RECEPIMENTO DEL NUOVO REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO TEMPORANEO A TEMPO PARZIALE, PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Anno Proposta: 2026

Numero Proposta: 1045/26

Il Direttore Amministrativo, nelle funzioni di Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, propone:

Richiamata la deliberazione n. 1314 del 3 agosto 2023 ad oggetto “*Recepimento del nuovo Regolamento in materie di lavoro temporaneo a tempo parziale – Personale del Comparto Sanità*”.

Considerato che il C.C.N.L. Comparto Sanità, sottoscritto in data 27.10.2025, al capo V “*Politiche e strategie per l'invecchiamento del personale*” - art. 49 “*Obiettivi e strumenti di age management*” introduce la priorità, in subordine alle fattispecie previste all'art. 52, comma 8, nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale al personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica.

Tenuto conto che l'Azienda già da tempo pone attenzione alle politiche di *age management* e che il vigente Regolamento, adottato con la citata deliberazione n. 1314 del 3 agosto 2023, prevede, tra i criteri individuati per la formulazione della graduatoria, anche la seguente situazione: “*dipendenti con età anagrafica uguale o superiori a i 55 anni*” con assegnazione di punti. 0,20.

Tenuto conto della norma contrattuale di cui all'art. 49 sopra citato, e della necessità ivi individuata e condivisa dall'Azienda di attivare azioni per definire regole di gestione del personale che si basi anche sulla gestione dell'età, considerata la forte relazione tra limitazioni lavorative ed età anagrafica dei lavoratori, si propone pertanto di integrare il Regolamento di cui alla deliberazione n.1314/2023 con l'introduzione del seguente criterio di priorità: dipendenti con età anagrafica uguale o superiore a 60 anni, con attribuzione di punti 0,30.

Precisato che, a norma dell'art. 8 del CCNL 27.10.2025, in data 27.04.2026, della modifica in questione è stato investito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione.

Dato atto altresì che della modifica inserita nel testo del regolamento è stata resa informativa sindacale in data 11 maggio 2026 e che non sono ad oggi pervenute osservazione da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Ritenuto pertanto di recepire la modifica apportata al precedente Regolamento aziendale, mediante adozione dell'allegato regolamento ad oggetto “*Regolamento in materia di rapporto di lavoro temporaneo a tempo parziale personale del comparto Sanità*”, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che pertanto sostituisce il precedente adottato con deliberazione n. 1314 del 03.08.2023.

Il medesimo Direttore ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari hanno espresso il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

Per tutto quanto suindicato e che qui si intende integralmente richiamato:

1. di adottare il regolamento ad oggetto “*Regolamento in materia di rapporto di lavoro temporaneo a tempo parziale personale del Comparto Sanità*”, che allegato alla presente deliberazione, ne forma

parte integrante e sostanziale, sostituendo il precedente regolamento adottato con deliberazione n. 1314 del 3 agosto 2023;

2. di prescrivere che il presente atto sia pubblicato all'albo on-line dell'Azienda.

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(dr. Leopoldo Ciato)


Il Direttore Sanitario
(dr. Alberto Rigo)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
(dr. Achille Di Falco)

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Peter Assembergs)

Copia del presente atto viene inviato al Collegio Sindacale al momento della pubblicazione.

IL DIRETTORE
UOC AFFARI GENERALI E LEGALI

	<p align="center">REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO TEMPORANEO A TEMPO PARZIALE PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ</p> <p align="center">Delibera n. del</p>	<p align="center">REG-04</p>	
<p>U.O.C. Gestione Risorse Umane</p>		<p>Revisione n. 4 Maggio 2026</p>	<p>Pag. 1 di 7</p>

**REGOLAMENTO IN MATERIA
DI RAPPORTO DI LAVORO
TEMPORANEO A TEMPO
PARZIALE
PERSONALE DEL COMPARTO
SANITÀ**

Art. 1 – Finalità

Il presente regolamento individua i criteri e le modalità per la trasformazione temporanea dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, modificando ed integrando il precedente regolamento approvato con deliberazione n. 1314 del 03.08.2023.

Art. 2 – Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica a tutto il personale del Comparto Sanità in servizio presso l'Azienda ULSS 8 Berica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova.

In relazione al sistema degli incarichi definito in Azienda, il personale con incarico di funzione professionale può accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico di tale incarico sia definito in misura non superiore a €. 5.000; in tale caso il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Art. 3 – Limite percentuale e numero posizioni lavorative da destinare al tempo parziale temporaneo

Il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale, secondo quanto definito dalla contrattazione integrativa aziendale, è pari, per ciascun profilo professionale, al 30% della dotazione di personale di ruolo del Comparto Sanità, in servizio al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento per eccesso all'unità.

Di tale percentuale, una quota pari al 2% è riservata ai dipendenti che, ai sensi dell'art. 10 del presente regolamento, si trovino in gravi e documentate situazioni personali/familiari.

In caso di modifica delle percentuali di cui ai commi precedenti per effetto di variazioni normative o contrattuali, anche apportate in sede di contrattazione integrativa aziendale, le stesse si intendono automaticamente aggiornate.

Art. 4 – Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale sono le seguenti:

1. tempo parziale **orizzontale**: con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
2. tempo parziale **verticale**: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
3. tempo parziale di tipo **misto**: con combinazione delle due modalità indicate nei punti 1 e 2.

L'orario settimanale del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolato in 24 o 30 ore settimanali.

Per il personale appartenente al ruolo sanitario ed al ruolo socio sanitario ed assegnato (anche in fase successiva all'instaurazione del rapporto di part time) a servizi con apertura h 24, la prestazione lavorativa dovrà, di norma, articolarsi con orario verticale su turno nelle 24 ore, con articolazione dell'orario di lavoro attuata sulla base dell'orario di servizio dell'Unità Operativa di assegnazione. L'orario di lavoro dovrà conformarsi alla ciclicità dei turni fissati periodicamente dall'Amministrazione sulla base delle esigenze funzionali dell'Unità Operativa di appartenenza.

Nell'arco temporale di vigenza del rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente non potrà richiedere di modificare la propria articolazione oraria.

Art. 5 – Forma, durata e decorrenza

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta.

Il contratto deve indicare la tipologia di rapporto di part time (verticale/orizzontale/misto), le ore di lavoro da svolgere nell'arco della settimana, la durata, la decorrenza della trasformazione oraria ed il termine di scadenza. Tramite l'“intesa”, allegata al contratto quale sua parte integrante, viene definita l'articolazione oraria settimanale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha una durata massima di tre anni, con decorrenza, di norma, dal 1° gennaio.

L'instaurazione/conferma del rapporto di lavoro a tempo parziale è di norma incompatibile con la conferma/concessione dell'autorizzazione a svolgere attività *extra officio*, anche ai sensi dell'art. 3 quater del D.L. 127/2021.

Fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti, è prevista la cessazione anticipata del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in corso del triennio, in caso di cessazione dei presupposti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. In questo caso è onere del dipendente comunicare tempestivamente e per iscritto all'UOC Gestione Risorse Umane la variazione della situazione che ha consentito la trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

Art. 6 – Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro

I dipendenti per i quali viene accolta la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere trasferiti ad altra Unità Operativa/Servizio/Ufficio, qualora le esigenze di servizio lo richiedano.

Art. 7 – Avviso per la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale temporaneo, domanda e graduatoria

L'Azienda pubblica annualmente sul proprio sito INTRANET e tramite il servizio “Angolo del dipendente”, per la durata di 30 giorni, l'avviso per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale temporaneo, che avverrà con decorrenza, di norma, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Il bando precisa il contingente di posti per i quali, per ciascun profilo, è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro, le modalità di presentazione delle domande, i requisiti necessari ed i criteri che saranno applicati ai fini della formulazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal successivo articolo.

Le domande di partecipazione all'Avviso devono essere presentate dai dipendenti interessati **esclusivamente** tramite l'applicativo "GECO", con modalità che, tramite la bacheca aziendale, saranno comunicate al personale ed entro la data indicata nell'avviso. Le domande presentate con modalità differenti o successivamente al termine di scadenza dell'avviso, non saranno prese in considerazione.

Le graduatorie saranno utilizzabili fino al mese di maggio, per l'attribuzione di eventuali nuovi posti che si rendono disponibili (su rientro a tempo pieno di part-time già concessi e su rinunce). In caso di scorrimento della graduatoria verrà pertanto attribuita la frazione di triennio che si renderà disponibile.

Art. 8 – Criteri per la formulazione della graduatoria

Nella formulazione della graduatoria, viene data precedenza ai seguenti casi, con attribuzione dei punteggi a fianco indicati:

1. dipendenti che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, non ricoverati in via permanente in strutture pubbliche e/o private.	punti	25																														
2. dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.	punti	23																														
3. dipendenti che assistono figli conviventi di età non superiore a tredici anni (l'età verrà considerata al momento di scadenza dell'avviso).	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>n. 1 figlio</th> <th>n. 2 figli</th> <th>n. 3 figli</th> <th>n. 4 figli</th> <th>n. 5 figli</th> </tr> <tr> <th>Età</th> <th>punti</th> <th>punti</th> <th>punti</th> <th>punti</th> <th>punti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 3 anni</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Fino a 6 anni</td> <td>1.5</td> <td>3</td> <td>4.5</td> <td>6</td> <td>7.5</td> </tr> <tr> <td>Fino a 13 anni</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di genitore unico* saranno attribuiti ulteriori 8 punti. *Per "genitore unico" deve intendersi chi si trova nelle situazioni sotto elencate in ordine di priorità:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. morte dell'altro genitore; 2. abbandono del figlio da parte dell'altro genitore; 3. mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore; 4. grave infermità, anche temporanea, dell'altro genitore; 5. genitore separato/divorziato, cui siano stati affidati i figli anche in via non esclusiva. <p>Il genitore unico, tranne nel caso di grave infermità anche temporanea dell'altro genitore, non ha nel proprio nucleo familiare altri soggetti che possono concorrere alla cura dei figli (come dimostrato dallo stato di famiglia).</p> <p>In caso di figli gemelli saranno attribuiti ulteriori 2 punti.</p>			n. 1 figlio	n. 2 figli	n. 3 figli	n. 4 figli	n. 5 figli	Età	punti	punti	punti	punti	punti	Fino a 3 anni	2	4	6	8	10	Fino a 6 anni	1.5	3	4.5	6	7.5	Fino a 13 anni	1	2	3	4	5
	n. 1 figlio	n. 2 figli	n. 3 figli	n. 4 figli	n. 5 figli																											
Età	punti	punti	punti	punti	punti																											
Fino a 3 anni	2	4	6	8	10																											
Fino a 6 anni	1.5	3	4.5	6	7.5																											
Fino a 13 anni	1	2	3	4	5																											
4. dipendenti che assistono figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992.	punti	14																														
5. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche .	punti	3																														

6. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità.	punti	2
7. dipendenti con documentata necessità, previa valutazione di un medico Competente dell'Azienda, di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno.	punti	1.5
8. dipendenti che assistono i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti.	punti	1
9. dipendenti con figli minori, di età compresa fra tredici anni (già compiuti alla data di scadenza del bando) e diciotto anni (non ancora compiuti alla data di scadenza del bando) in relazione al loro numero In caso di genitore unico (come sopra definito) saranno attribuiti ulteriori punti 1.	punti	0.3 (per figlio)
10. dipendenti con età anagrafica uguale o superiore ai 60 anni.	Punti	0.3
11. dipendenti con età anagrafica uguale o superiore ai 55 anni.	punti	0.2

Qualora il numero delle domande fosse maggiore rispetto alla disponibilità dei posti, a parità di situazioni, il criterio che verrà utilizzato sarà quello della maggiore anzianità di servizio.

Qualora, invece, residuassero posti disponibili, nel limite di questi, l'Amministrazione si riserva la possibilità di valutare le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale formulate sulla base di presupposti diversi da quelli elencati nel presente articolo. In questo caso il rapporto di lavoro a tempo parziale ha durata massima annuale, con decorrenza di norma dal 01 gennaio ed è rinnovabile sul presupposto che permanga la disponibilità di posti.

Art. 9 – Ammissione al rapporto di lavoro su domanda del dipendente al di fuori delle graduatorie.

L'Azienda riconosce, su richiesta dell'interessato, il diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

1. il dipendente affetto 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 unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno (art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015);
2. il dipendente con diritto al congedo parentale: può chiedere l'ammissione, per una sola volta, al rapporto di lavoro a part time con una riduzione di orario non superiore al 50% in luogo del congedo parentale, entro i limiti del congedo ancora spettante (art. 8, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015);
3. il dipendente inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta del lavoratore, in rapporto di lavoro a tempo pieno. (art. 24, comma 6, del d.lgs. n. 80/2015);
4. il dipendente nei confronti del quale, ai sensi dell'art. 47 del C.C.N.L. 21.05.2018, sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposto ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto;

5. in ogni altra ipotesi prevista dalla normativa nel tempo vigente.

Art. 10 – Casi particolari

Su motivata richiesta del dipendente, in caso di situazioni eccezionali e particolarmente gravi, opportunamente documentate, nei limiti previsti dall'art. 3, c. 2 del presente regolamento, è possibile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale previo parere del Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane che, qualora ne ravvisi la necessità, potrà avvalersi del parere di altri dirigenti competenti per funzione.

La domanda può essere presentata tramite l'applicativo "GECO" quando disponibile, o formalizzata con comunicazione protocollata da inviare all'UOC Gestione Risorse Umane.

La durata delle trasformazioni orarie di cui sopra sarà comunque temporanea con scadenza 31 dicembre dell'anno di concessione, con possibilità di eventuale rinnovo su domanda del dipendente al permanere/aggravarsi della situazione documentata.

È onere del dipendente comunicare tempestivamente e per iscritto all'U.O.C. Gestione Risorse Umane la variazione della situazione che ha consentito la trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

Art. 11– Disposizioni finali

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento (incompatibilità, trattamento economico e previdenziale, ferie, permessi, accesso alla mensa aziendale, servizi di pronta disponibilità, diritto allo studio, etc), relativamente all'attività lavorativa in regime di part time, si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale, nonché ai Regolamenti aziendali vigenti in materia.

Vengono fatto salvi i diritti acquisiti dai dipendenti della ex Ulss n. 6 "Vicenza" e da quelli dell'ex Ulss n. 5 "Ovest Vicentino", come di seguito indicato:

Ex Ulss n. 6 "Vicenza":

- conferma dei rapporti di lavoro a tempo parziale che all'atto dell'adozione del presente regolamento risultino a tempo indeterminato;

Ex Ulss n. 5 "Ovest Vicentino", a seguito dell'apposizione del termine ai rapporti di lavoro trasformati da tempo pieno a tempo parziale (ex art. 16 della Legge 4.11.2010 n. 183; rapporti di lavoro definiti come part time c.d. "storici"):

- rinnovo automatico (triennale, per omogeneità di applicazione del nuovo regolamento, nonché per semplificazione nella relativa gestione) dei contratti di lavoro a part time dei dipendenti disabili computati nella quota di riserva ai sensi della L. n. 68/99, dei dipendenti con handicap in situazione di gravità titolari dei permessi di cui alla L. 104/1992 per se stessi e dei dipendenti genitori con figli conviventi portatori di handicap, al permanere delle relative situazioni;

- rinnovo su presentazione di apposita domanda (rinnovo triennale, per omogeneità di applicazione del nuovo regolamento, nonché per semplificazione nella relativa gestione) dei contratti di lavoro a part time non superiori al 50% in presenza di svolgimento di altra attività lavorativa, al permanere

dello svolgimento dell'attività stessa (da autocertificarsi di anno in anno, dichiarando altresì l'assenza di cause di incompatibilità/conflicto di interessi).