

Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto
AZIENDA ULSS N. 8 BERICA
Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA



DELIBERAZIONE

n. 1427

del 12-8-2021

O G G E T T O

Adozione Regolamento aziendale ad oggetto "Regolamento in materia di rapporto di lavoro temporaneo a tempo parziale personale del Comparto Sanità".

Proponente: UOC Gestione Risorse Umane
Anno Proposta: 2021
Numero Proposta: 1176

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane riferisce:

Considerato che, con deliberazione del Direttore Generale n. 1470 del 25.09.2019, si è provveduto ad adottare il Regolamento ad oggetto "*Regolamento in materia di rapporto di lavoro temporaneo a tempo parziale personale del Comparto Sanità*" disciplinante la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo del Comparto Sanità, previsto dagli artt. 60 e ss. del CCNL sottoscritto il 21.5.2018.

Considerato che durante la fase applicativa del regolamento sono emersi ulteriori aspetti che richiedono di apportare alcune modifiche al testo attualmente in vigore, principalmente al fine di chiarire e semplificare alcuni passaggi operativi e di puntualizzare e modificare alcune delle situazioni personali/familiari considerate per la concessione del tempo parziale.

Dato atto che delle predette modifiche è stata resa informativa sindacale in data 22 settembre 2020 e nel corso dell'incontro sindacale tenutosi in data 21 aprile 2021.

Dato atto altresì che a seguito delle predette informative non sono state formulate osservazioni da parte delle Organizzazioni Sindacali.

Ritenuto pertanto di recepire le modifiche apportate al precedente Regolamento aziendale (adottato con deliberazione n. 1470 del 25.09.2019) 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.

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.

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

Sulla base di quanto sopra:

IL DIRETTORE GENERALE
D E L I B E R A

1. di considerare la premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di adottare, per le motivazioni in premessa indicate, 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;
3. di pubblicare il presente atto all'albo on-line dell'Azienda.

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo
(App.to dr. Fabrizio Garbin)

Il Direttore Sanitario
(App.to dr. Salvatore Barra)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
(App.to dr. Giampaolo Stopazzolo)

IL DIRETTORE GENERALE
(F.to digitalmente Maria Giuseppina Bonavina)

Il presente atto è eseguibile dalla data di adozione.

Il presente atto è **proposto per la pubblicazione** in data 13-8-2021 all'Albo on-line dell'Azienda con le seguenti modalità:

Oggetto e contenuto

Copia del presente atto viene inviato in data 13-8-2021 al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 14.9.1994, n. 56).

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI
DELL'UOC AFFARI GENERALI

	<p align="center">REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO TEMPORANEO A TEMPO PARZIALE PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'</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. 2 Maggio 2021</p>	<p>Pag. 1 di 7</p>

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

Art. 1 – Finalità

Il presente regolamento si propone di disciplinare 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. 1470 del 25.09.2019.

Art. 2 – Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dell'Azienda ULSS 8 Berica - Comparto Sanità - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Il personale con incarico di funzione può accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale esclusivamente alle condizioni previste dall'art. 19, comma 1, del C.C.N.L. Comparto Sanità sottoscritto in data 21.05.2018, nonché dai vigenti regolamenti aziendali in materia.

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

Il limite massimo di personale da destinare a tempo parziale, tenuto conto della normativa di riferimento, è previsto dal presente regolamento, e per ciascun profilo professionale, nel 25% della dotazione di personale di ruolo del Comparto Sanità in servizio al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento per eccesso all'unità.

Tale limite può essere elevato in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale, secondo quanto previsto dal comma 7 dell'art. 60 del C.C.N.L. sottoscritto il 21.05.2018.

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 tecnico 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 delle UU.OO. 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 di lavoro stipulato in forma scritta.

L'atto scritto (contratto individuale di lavoro di trasformazione del rapporto) deve indicare la tipologia di rapporto di part time, le ore di lavoro da svolgere nell'arco della settimana, la durata, la decorrenza della trasformazione oraria ed il termine della trasformazione in parola. Tramite l'“intesa”, allegata al contratto quale sua parte integrante, andrà definita l'articolazione oraria settimanale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha durata massima triennale, con decorrenza, di norma, dal 1° gennaio di ogni anno.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 60, comma 12 del C.C.N.L. sottoscritto il 18.05.2018, è possibile 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 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 (non precisato nel precedente regolamento)	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																														
<p>3. dipendenti che assistono figli conviventi di età non superiore a tredici anni (l'età verrà considerata al momento di scadenza dell'avviso).</p> <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 famigliari 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 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 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.

Art. 10 – Casi particolari

Su motivata richiesta del dipendente, in caso di situazioni eccezionali e particolarmente gravi, opportunamente documentate, 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 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 e connessa alle concrete situazioni documentate.

E' 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 – Attività occasionali

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, non sono di norma autorizzabili attività occasionali. Tuttavia, il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane potrà valutare l'autorizzazione in considerazione della tipologia e della durata di tali attività.

Art. 12 – Norme transitorie

I rapporti di lavoro a tempo parziale attribuiti al personale dell'ex ULSS n. 5 in applicazione del previgente Regolamento di tale Azienda, in scadenza nel corso dell'anno 2021 verranno prorogati al 31 dicembre 2021, al fine di permettere la partecipazione dei dipendenti interessati al primo avviso utile per l'eventuale nuova trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché per allineare le scadenze al 31 dicembre (dell'anno di competenza) di tutti i rapporti a part time concessi dall'Azienda.

Art. 13– 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 ed agli specifici Regolamenti Aziendali vigenti.

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).