



Regolamento Aziendale sul Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale del Personale del Comparto

Questa Amministrazione ha la necessità di individuare una nuova regolamentazione della procedura per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale del comparto, onde contemperare sia il diritto del lavoratore sia la funzionalità delle unità operative, in sostituzione del precedente regolamento aziendale adottato con deliberazione n. 175 del 01.04.2005.

Ciò premesso si sottopone all'esame quanto segue:

Art. 1 Premessa

La presente disciplina risulta conforme alla normativa vigente in materia, ai disposti contrattuali del personale del Comparto Sanità, contenuta negli art. 23, 24, 25 del C.C.N.L. 07.04.1999, negli art. 34 e 35 del C.C.N.L. Integrativo 20.09.2001, nonché nell'art. 22 del C.C.N.L. 19.04.2004, al D.Lgs n. 61/2000, alla Legge n. 247/2007, al D.L. n. 112/2008 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 133/2008, nonché al contenuto dell'Accordo Regionale del 14.10.2011 sottoscritto con le OO.SS. del citato personale del S.S.N. recepito con D.G.R. 31-2891 del 14.11.2011 e si applica a tutto il personale dello stesso dipendente a tempo indeterminato presso l'A.S.L. VCO, previo superamento del periodo di prova.

Art. 2 Contingenti

Così come previsto dall'art. 22, comma 1, C.C.N.L. 19.04.2004, che integra l'art. 23, comma 8, del C.C.N.L. 07.04.1999, presso l'A.S.L. VCO sono ricopribili a tempo parziale il 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie presente al 31 dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo. La distribuzione dei singoli profili verrà declinata dalla mappatura prevista nell'apposito piano aziendale, così come indicato dal Piano Regionale al punto 2, 3° capoverso, e al punto 4.

Tale percentuale verrà elevata di un ulteriore 10% in presenza di particolari gravi situazioni patologiche del dipendente, non rientranti nei casi previsti dall'art. 1, comma 44, lett.d) punto 1 della L. 247/2007, opportunamente vagliate da apposita Commissione individuata per le specifiche competenze.

Art. 3 Principi procedurali

L'azienda redigerà con cadenza biennale un apposito piano programmatico avendo riguardo alle articolazioni orarie e tipologia di collocazione nel tempo parziale del personale delle varie categorie distinto se del caso per SOC (mappatura), previa informativa alle OO.SS. e alla R.S.U.. Conseguentemente, emetterà ogni due anni un avviso intra-

aziendale per la presentazione delle domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

All'avviso potranno presentare istanza scritta tutti i dipendenti interessati secondo le indicazioni contenute nel bando.

Sul bando verranno indicati i criteri per la valutazione delle domande da esaminarsi per la costituzione della graduatoria degli aventi diritto.

Per la valutazione delle domande e la redazione di apposita graduatoria, che avrà validità di 2 anni dalla data di approvazione e che sarà resa pubblica, verranno utilizzati i seguenti criteri di priorità all'accesso:

genitore di figlio minore di anni 13 compiuti alla data di scadenza del bando: per figlio	punti 1
se genitore singolo e/o unico affidatario di figlio minore di anni 13 compiuti alla data di scadenza del bando: per figlio	punti 1 (da aggiungersi al precedente)
genitore di figlio maggiore di anni 13 e minore di anni 16 compiuti alla data di scadenza del bando: per figlio	punti 0,5
se genitore singolo e/o unico affidatario di figlio maggiore di anni 13 e minore di anni 16 compiuti alla data di scadenza del bando: per figlio	punti 0,5 (da aggiungersi al precedente)
soggetto per il quale sussistono le condizioni previste dall'art. 1, comma 44, lettera d), punto 2 della L. 247/2007, opportunamente documentate con certificazione medica: a persona assistita	punti 1
assistito convivente (non rientrante al punto precedente) con invalidità pari o superiore al 70%: per persona	punti 0,5
età superiore ai 60 anni compiuti alla data del bando	punti 1
dipendente che in passato ha già notificato formalmente la volontà di accesso al part-time (elenchi agli atti)	punti 0,5

In caso di eguale punteggio, avrà diritto di precedenza alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il lavoratore o la lavoratrice con maggiore età anagrafica.

Si precisa che le istanze ai sensi dell'art. 1, comma 44, lettera d, punto 1 - Legge 24 dicembre 2007 n. 247 (*lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria*) potranno essere presentate in qualsiasi periodo annuale ed entro 30 giorni dalla presentazione avrà luogo la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, al di fuori dei contingenti (25% e 10%) ed eventualmente in sovrannumero.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

Per tutti gli altri, l'accesso al part-time verrà consentito, dopo la determinazione dei posti ricopribili, mediante scorrimento della graduatoria approvata e in corso di validità, con durata pari al periodo residuo alla scadenza del biennio, per i posti che si dovessero rendere disponibili nell'arco del periodo.

La trasformazione del rapporto di lavoro verrà formalizzata mediante sottoscrizione di contratto individuale di lavoro di durata biennale, fatto salvo i contratti sottoscritti in corso di biennio per la durata residua di cui al punto precedente, e decorrenza dal 1° del mese utile.

Nel corso del periodo biennale l'eventuale richiesta di modifica inoltrata da una delle parti nel corso del rapporto di lavoro già trasformato a tempo parziale, deve trovare il consenso di entrambi i soggetti firmatari del contratto stesso. (Amministrazione - lavoratore).

L'Azienda si impegna a pubblicare il bando 6 mesi prima della scadenza del biennio.

Art. 4 Varie

Per quanto riguarda il lavoro supplementare, il lavoro straordinario e la copertura dei turni di pronta disponibilità si fa riferimento all'art. 35 del C.C.N.L. Integrativo 20.09.2001, all'art. 22 del C.C.N.L. 19.04.2004 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 5 Esclusività del rapporto di lavoro

Resta confermato il dovere di esclusività del rapporto di lavoro con il Servizio Sanitario Nazionale. Limitatamente al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%, ovvero 18 ore settimanali, può essere consentito, previa espressa autorizzazione, l'esercizio di un'altra attività lavorativa autonoma o subordinata (non intercorrente con un'altra Pubblica Amministrazione) purchè questa non interferisca con quella svolta istituzionalmente, non risulti incompatibile ovvero non si concretizzino situazioni di conflitto di interessi con l'Amministrazione di appartenenza.

La sussistenza di conflitto di interessi può essere accertata in qualsiasi momento sia all'atto dell'autorizzazione che successivamente.

A tal proposito si fa richiamo al Regolamento di cui alla delibera n. 735 del 16.12.2010.

Art. 6 Sviluppo professionale

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale vengono garantite le stesse prerogative assicurate al personale a tempo pieno in materia di valutazione delle prestazioni, formazione e aggiornamento professionale.

Art. 7 Rientro a tempo pieno

L'A.S.L. VCO favorisce il rientro a tempo pieno dei dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'espletamento delle relative procedure, valutando contestualmente l'ambito di destinazione dell'operatore che dovrà essere funzionale alle esigenze e all'organizzazione aziendale.

Art. 8
Norme di rinvio

Si dispone che il presente regolamento sostituisce integralmente il precedente Accordo sul rapporto di lavoro a tempo parziale siglato in data 29.03.13 di cui alla delibera n. 269 del 24.04.13.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente documento, si fa rinvio a quanto disposto dalle norme vigenti in materia di contratti di lavoro a tempo parziale ed orario di lavoro ed ai regolamenti aziendali che possono interferire con la materia.

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che la presente ipotesi di accordo diverrà definitiva senza obbligo di nuova sottoscrizione solo a seguito di acquisizione del positivo parere del Collegio Sindacale.

Letto, approvato, sottoscritto

Omegna, 15.10.2013

Per l'Amministrazione:

per Il Direttore Generale ~~il Direttore Amministrativo~~ Capo della
Delegazione trattante
Dott. RINO BISCA

Per le OO.SS.

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

F.S.I.

FIALS

NURSING UP

Per la RSU

Barbara Pavesi 24/10/13



PIANO AZIENDALE sul Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale del Personale del Comparto

Premessa

Le aziende ed enti dovranno privilegiare l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica sulle 24 ore essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica. Per il personale non inserito nella turistica sulle 24 ore, in particolare per gli operatori del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni, potrà essere prevista l'articolazione oraria orizzontale e anche mista del lavoro a tempo parziale che consente un ottimale utilizzo del medesimo personale.

Il Contratto di Lavoro a Part Time deve essere stipulato in forma scritta in accordo tra Datore di Lavoro e Lavoratore e deve prevedere una puntuale indicazione della durata della prestazione e la collocazione oraria della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. L'articolazione dovrà prevedere inoltre, per il servizi che operano sulle 12 h. o sulle 24 h., in proporzione alla percentuale di part time concordata, turni notturni, sabati e festivi.

Tipologia

Presso l'A.S.L. VCO, il rapporto di lavoro a tempo parziale è realizzato in relazione ai vari ambiti operativi con le seguenti modalità:

➤ Presidi Ospedalieri personale h 24 afferenti SOC SITRPO:

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale proporzionata alla percentuale di lavoro effettuato:

- 50% dell'orario
- 66% dell'orario
- 83% dell'orario

L'articolazione degli orari avviene sulla base del principio della pari dignità del rapporto a tempo parziale e a tempo pieno e di una omogenea articolazione delle tipologie di orario all'interno dell'unità operativa. Si precisa che, a prescindere dal servizio di appartenenza, l'assegnazione dei turni notturni e nelle giornate della domenica e festivi devono essere proporzionate alla percentuale di part time effettuata.

➤ Presidi Ospedalieri personale afferente SOC SITRPO non h 24:

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto con le seguenti percentuali:

- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali
- 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali

due fasce di ingresso lavorative in funzione dell'orario di servizio nell'U.O. di assegnazione e,ove necessita,attività anche nei giorni di sabato, domenica e festivi proporzionata alla percentuale di lavoro effettuata.

➤ **Territorio personale afferente SOC SITRPO:**

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale con le seguenti percentuali:

- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali
- 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali



due fasce di ingresso lavorative in funzione dell'orario di servizio nell'U.O. di assegnazione e attività anche nei giorni di sabato, domenica e festivi proporzionata alla percentuale di lavoro effettuato.

➤ **Comparto ruoli professionale tecnico ed amministrativo non afferente SOC SITRPO:**

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto con le seguenti percentuali:

- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali
- 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali



due fasce di ingresso lavorative in funzione dell'orario di servizio nell'U.O. di assegnazione.

In ogni caso, in tutti gli ambiti lavorativi o servizi, in analogia alla percentuale aziendale del 25% per profilo più il 10% per i casi di necessità, non potranno essere assegnati un numero superiore, a tale percentuale, di operatori ad ogni singola U.O. fatto salvo particolari condizioni ove, a giudizio dell'Amministrazione, una percentuale superiore possa risultare funzionale all'organizzazione.

AN



Sarà cura dell'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze e in accordo con le OO.SS./R.S.U., operare in modo che nessun profilo professionale potenzialmente interessato all'istituto risulti a priori penalizzato o escluso.



2



Articolazione oraria

Si ribadisce che in nessun caso potranno essere concessi rapporti di lavoro part-time con assenza dal lavoro per interi e particolari periodi (es. mesi, periodi particolari o stagionali), dovendo l'A.S.L. soddisfare esigenze di servizio continuative nel tempo.

Definito l'orario a part-time sia di tipo verticale, misto od orizzontale, i giorni di non presenza in servizio dovranno essere specificati come giorni non lavorativi.

I contratti di lavoro a tempo parziale dovranno necessariamente prevedere la specifica con riferimento alla pausa mensa, sia nelle ipotesi di facoltà (almeno sei ore giornaliere) che di obbligo.

Il presente Piano Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto sostituisce integralmente il precedente Piano siglato in data 29.03.13 e adottato con provvedimento n. 269 del 24.04.13.

Letto, approvato, sottoscritto

Omegna, 15.10.2013

Per l'Amministrazione:

per Il Direttore Generale il Direttore Amministrativo Capo della
Delegazione trattante

Dott. RINO BISCA

Per le OO.SS.

CGIL FP

CISL FP

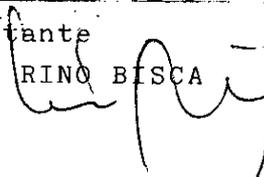
UIL FPL

F.S.I.

FIALS

NURSING UP

Per la RSU



Mirella Temporelli Giuseppe

Stefano Piro

Maria Carla

Barbara Pirelli 26/10/13

ASL VCO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
e
RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

(art. 40, comma 3 -sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo I)

Data di sottoscrizione		Ipotesi siglata in data 15.10.2013
Periodo temporale di vigenza		dalla data di certificazione da parte del Collegio Sindacale e sino alla sottoscrizione di nuovo accordo, fatte salve eventuali modifiche normative e/o organizzative.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica : Dr.Rino Bisca - Direttore Amministrativo Aziendale Dr.Francesco Garufi - Direttore Sanitario Aziendale Responsabile f.f. SOC SISTRPO - Dott. Senestraro Marcello Direttore SOC Gestione Risorse Umane - Dott.ssa Sala Claudia Responsabile f.f. SOC Direzione Sanitaria Ospedaliera - Dott. De Stefano Vincenzo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP, RSU Aziendale. Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo (elenco sigle) : CGIL FP, CISL FP, FIALS, NURSING UP, RSU Aziendale
Soggetti destinatari		Personale del Comparto (non dirigente)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Rapporto di lavoro a tempo parziale
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 08.11.2013
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo effettuato
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><u>Piano delle performance e programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsti dal D.Lgs.vo 150/2009.</u></p> <p>La (CIVIT) con Deliberazione n. 113 del 28/10/10 ha chiarito che "alla luce degli artt. 16 e 31 del D.Lgs.vo n. 150/2009, gli Enti del SSN non rientrano tra le Amministrazioni tenute a dare applicazione alle disposizioni dei titoli II e III, in attesa dell'adeguamento degli ordinamenti degli Enti Territoriali salva la diretta applicazione dell'art. 11" in materia di trasparenza. Inoltre la succitata Commissione con propria deliberazione n. 6/2011, ha precisato che "in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.10 degli ordinamenti degli Enti Territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 16, comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs.vo 150/2009 s.m.i., debbano trovare applicazione soltanto gli artt. e commi ivi richiamati, salva la facoltà degli Enti di operare una più ampia applicazione". La Regione Piemonte, alla data odierna non ha ancora emanato linee guida finalizzate ad adeguare il proprio ordinamento alle previsioni del D.Lgs.vo 150/2009 e s.m.i. in ossequio agli artt. 16, comma 3 e 31, comma 4; La Regione Piemonte tuttavia ha disposto con Circolare prot. n. 20278/DB2008 del 20.07.11 che, nelle more dell'emanazione delle suddette linee guida è operativo il Nucleo di Valutazione Aziendale che resta in carica sino all'istituzione dell'O.I.V.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sul sito dell'Azienda è prevista una sezione "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicate le seguenti informazioni previste dalla normativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Curriculum dei dirigenti e dei titolari di Posizione Organizzativa; Retribuzione dei dirigenti ; Incarichi di Collaborazioni conferiti dall'Azienda. <p>E', inoltre, prevista una sezione "Contrattazione Integrativa Aziendale" dove sono pubblicati gli Accordi.</p> <p>Il Sito istituzionale è in fase di revisione, per adeguarlo alla normativa di cui al D.Lgs.vo 14/03/2013, n. 33</p>

Modulo II) **Illustrazione dell'articolato del contratto.**

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Istituto/Materia	Illustrazione
a) Regolamento aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto	<p>Con il presente Regolamento sono stati fissati i principi di carattere generale i quali richiamano la necessità che il rapporto di lavoro a tempo parziale non possa superare il contingente del 25% dei profili delle diverse categorie della dotazione del personale, percentuale incrementabile in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale di un ulteriore 10% in presenza di particolari gravi situazioni patologiche del dipendente, opportunamente vagliate da apposita Commissione individuata per le specifiche competenze.</p> <p>L'Azienda, la RSU e le OO.SS, al fine di attivare una idonea flessibilità nell'organizzazione del lavoro, nell'intento di conciliare i tempi di vita dei lavoratori e il perseguimento dell'interesse istituzionale e di buon funzionamento dell'Azienda, hanno ritenuto opportuno aprire un tavolo di confronto per un aggiornamento regolamentare dell'istituto del tempo parziale. In particolare, il Regolamento è integrato dal Piano Aziendale, il quale contiene l'articolazione oraria elaborata sulla base del principio della pari dignità fra rapporto di lavoro a tempo parziale e rapporto di lavoro a tempo pieno e di una calibrata articolazione delle tipologie di orario all'interno delle Unità Operative così come dettagliatamente indicato nel Piano sopra citato. In ogni caso, la materia trattata non è in contrasto con la normativa attualmente vigente. Il Regolamento sostituisce le disposizioni in materia contenute nel precedente Regolamento sottoscritto dalle parti in data 29.03.13 e recepito con provvedimento n. 269 del 24.04.2013.</p>

SCHEMA DELLA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sez. I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. IV – Sintesi della Costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. V – risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II- Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione Integrativa.

Sez. I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non negoziate specificamente dal contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. II - Destinazioni specificatamente negoziate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. III - (eventuali) destinazioni ancora da regolare.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez. VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo III- Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sez.I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez.II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sez.III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.



Il Dirigente Amministrativo
Responsabile della SOC
Gestione Risorse Umane
(dott.ssa Claudia SALA)