



ULSS 9
SCALIGERA

Il Direttore
Servizio Gestione Risorse Umane
(Dott. Antonella Vecchi)

In data 31 luglio 2017, alle ore 14,30 presso la sede dell'Azienda ULSS 9 Scaligera - via Gianella, 1 a Legnago - si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'area del Comparto.

In applicazione dell'articolo 40 bis del D. Lgs. 130 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. circa l'ipotesi di accordo sottoscritto in data 13 giugno 2017, le parti, conformemente agli esiti del controllo del Collegio Sindacale, che qui appresso si riporta:

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 11/07/2017 alle ore 9,30, si è riunito, previa convocazione a mezzo del presso la sede del Azienda Ulss 9 Scaligera, via Valverde n. 42, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 5 del CCNL 1.9.95 è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dalla normativa.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 107392 del 10/07/2017
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo del 05/07/2017

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Eventuali ulteriori osservazioni:

A riguardo dei Fondi aziendali 2017 provvisori - contrattazione integrativa aziendale: sulla base di varie indicazioni degli uffici regionali è stata avviata la contrattazione decentrata integrativa per l'azienda scaligera n. 9, sono stati sottoscritti tre verbali di contrattazione integrativa per il personale del comparto riguardanti taluni aspetti che hanno rideterminato alcuni istituti contrattuali quali l'indennità per particolari condizioni di lavoro e due regolamenti riguardanti rispettivamente il rapporto di lavoro a tempo parziale e l'assegnazione delle funzioni di coordinamento al personale del comparto sanità. Sempre in relazione alle summenzionate indicazioni regionali l'Ulss Scaligera ha provveduto alla costituzione provvisoria dei fondi aziendali per ognuno delle ex Ulss e per ogni area contrattuale.

sottoscrivono in via definitiva l'accordo di seguito riportato: "REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA".

Handwritten signatures and initials of the representatives of the public and syndicate parts, including the Director of Human Resources Management.



Il Direttore
Servizio Gestione Risorse Umane
(Dott. Antonella Vecchi)

Delegazione di parte pubblica

Direttore Amministrativo	Dott. Giuseppe Cenci	<i>Giuseppe Cenci</i>
Direttore Sanitario	Dott.ssa Denise Signorelli	(*) ASSENTE
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Raffaele Grottola	(*) ASSENTE
Direttore UOC Servizio Risorse Umane	Dott.ssa Antonella Vecchi	<i>Antonella Vecchi</i>
Responsabile UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria Grazia Cengia	(*) ASSENTE <i>Maria Grazia Cengia</i>

Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO

CGIL-FP	Todesco Sonia	(*) ASSENTE
CGIL - FP	Pellicari Luigi	(*) ASSENTE
CGIL - FP	Pastorello Andrea	(*) ASSENTE
CGIL - FP	Olivieri Renato	<i>Renato Olivieri</i>
CISL - FPS	Zacchi Roberto	(*) ASSENTE
CISL - FPS	Dotti Giuseppe	(*) ASSENTE
CISL - FPS	Savoia Massimo	<i>Massimo Savoia</i>
UIL - FPL	Prencipe Daniela	<i>Daniela Prencipe</i>
FIALS	Frattini Raffaele	(*) ASSENTE
FIALS	Tamburini Ernesto	(*) ASSENTE
FSI		(*) ASSENTE
NURSING UP	Libero Paolo	(*) ASSENTE <i>Paolo Libero</i>

def

Antonella Vecchi

Giuseppe Cenci

2

Renato Olivieri

Massimo Savoia
Daniela Prencipe
Paolo Libero



NURSING UP	Maimeri Paola	
NURSING UP	Dal Maso Maurizio	
NURSING UP	Pertile Claudio	(*) ASSENTE
RSU ULSS 9	Coordinatore Sante Olivato	
RSU	Lovato Fabrizio	
RSU	Cordioli Davide	
RSU	Mazza Simone	
RSU	Dalpozzo Luigina	
RSU	Giacomello Simonetta	(*) ASSENTE
RSU	Heller Luca	
RSU	Zanchi Viviana	
RSU	Andreoli Vittorino	(*) ASSENTE
RSU	Gavioli Mario	
RSU	Bazzani Giampaolo	
RSU	Morari Antonio	
RSU	Della Fiora Giampietro	(*) ASSENTE
RSU	Salaorni Stefano	
RSU	Gazziero Adriano	
RSU	Moretti Ivan	



Art. 2

Piano aziendale – mappatura di posti part-time

1. L'Azienda definisce il piano annuale del part-time, dandone comunicazione preventiva alla RSU ed OO.SS., in relazione alle esigenze organizzative funzionali, e da rendere noto a tutto il personale.
2. Il piano aziendale:
 - individua le tipologie di attività e/o di articolazione oraria che si prestano ad essere ricoperte dal personale a part time;
 - redige la mappatura dell'organizzazione aziendale che evidenzia, sulla base della tipologia delle attività, le funzioni ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale nonché, d'intesa con i responsabili delle unità operative/uffici interessati, il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione.
3. Nell'individuazione dei posti a part time, verrà di norma privilegiata l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica su 24 ore. Per il personale amministrativo o di altro ruolo che opera su due turni, potrà essere prevista l'articolazione oraria orizzontale, finalizzata ad un ottimale utilizzo del personale.
4. Il piano aziendale rappresenta il limite percentuale dei rapporti di lavoro a tempo parziale che l'Azienda nell'anno di riferimento può consentire con l'obiettivo di raggiungere, progressivamente, la percentuale massima prevista dal CCNL, fermo restando l'acquisizione delle risorse equivalenti.
5. Nella mappatura non saranno inseriti i posti dei dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale in applicazione della Legge 68/1999, data la specificità del loro contratto individuale. Tali posti saranno comunque previsti nei limiti del 25% della dotazione organica.
6. Le mappature, per il personale sanitario e di supporto, sono costruite per singolo profilo professionale per distretto (1 e 2 di Verona, 3 Legnago, 4 Bussolengo) e, nell'ambito dello stesso distretto, per macro aree: ospedaliera, territoriale-sociale e prevenzione. Nell'ambito dell'area ospedaliera la mappatura sarà definita per singolo presidio. Per il personale dei ruoli tecnico-amministrativo la mappatura sarà definita per distretto (1 e 2 di Verona, 3 Legnago, 4 Bussolengo) La mappatura sarà oggetto, in prima applicazione, di confronto con le OO.SS. e successivamente sarà trasmessa alle OO.SS. prima dell'indizione dell'avviso annuale per la copertura dei posti a part time.
7. In ogni caso, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale dovrà cercare, per quanto possibile, di mantenere il dipendente all'interno della stessa struttura, al fine di valorizzare la relativa esperienza lavorativa.

Art. 3

Contingenti di personale da destinare al part-time

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente ai profili professionali ricompresi nelle categorie del sistema di classificazione del personale del Comparto e nel piano aziendale.
2. Il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il contingente del 25% dei profili delle diverse categorie della dotazione complessiva del personale, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 19/04/04 e le altre percentuali previste da successive modifiche e integrazioni. Eventuali modifiche della percentuale su alcuni profili, fermo



restando il 25% complessivo, saranno definite in accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Art. 4

Criteri per l'accesso al part-time e formulazione della graduatoria

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 81/2015 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda USL territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Ai sensi degli artt. 14 e 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001 è altresì garantita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai soggetti che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - a) Lavoratore o lavoratrice a tempo indeterminato che si impegna in un progetto terapeutico a seguito di problematiche relative a stato di tossicodipendenza, alcolismo cronico, disabilità o disagio mentale, limitatamente alla durata del progetto di recupero.
 - b) Lavoratore o lavoratrice nei confronti del quale sia stata accertata la condizione di portatore di handicap e che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, limitatamente alla durata del progetto di recupero.

I dipendenti interessati potranno presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in qualsiasi momento, al di fuori delle modalità stabilite dal successivo art. 6.

3. Fatto salvo quanto sopra, nell'analizzare le domande presentate, l'Azienda terrà conto delle seguenti situazioni che determinano, ai sensi di quanto stabilito nel già citato art. 8 una priorità nelle richieste di trasformazione, nel seguente ordine:
 - a. Lavoratore o lavoratrice a tempo indeterminato che assiste il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, nonché nel caso assista una persona convivente con totale e permanente invalidità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/1992
 - b. Lavoratore o lavoratrice a tempo indeterminato con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992.

4. Ad esclusione di quanto previsto dai commi 1 e 2, per il restante personale, l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale avviene in presenza delle seguenti condizioni e con gli indicati punteggi:



E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui il soggetto richiedente sia titolare di incarico di posizione organizzativa o di coordinamento.

Art. 5

Trattamento giuridico ed economico del personale a part-time

1. Per quanto attiene il trattamento giuridico ed economico del personale a part time si applicano le disposizioni previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. per il personale del Comparto. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale. Spettano inoltre, in misura proporzionale alle ore di servizio prestato, anche le indennità accessorie o direttamente collegate alla posizione e alle mansioni svolte.
2. Prima del passaggio o della modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale o nel caso di rientro a tempo pieno, il dipendente deve fruire le ferie maturate.

Art. 6

Domanda di part time e trasformazione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente a tempo indeterminato può presentare all'Azienda la domanda di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time utilizzando l'apposito modulo, a seguito di avviso che individua i posti disponibili rispetto al piano aziendale. L'avviso verrà emanato entro il 30 settembre di ogni anno e i part time avranno decorrenza dal mese di gennaio dell'anno successivo.
2. E' possibile presentare domanda solo per i posti previsti dalla mappatura per il distretto di appartenenza del dipendente (1 e 2 di Verona, 3 Legnago, 4 Bussolengo).
3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata solo dai dipendenti a tempo indeterminato che siano stati assunti nell'Azienda 9 Scaligera da almeno due anni, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 2 e dal successivo art. 12, comma 1.
4. La domanda deve essere indirizzata al Direttore Generale e, per conoscenza, al Responsabile dell'Unità Operativa / Servizio / Ufficio di appartenenza.
5. Nella domanda il dipendente dovrà indicare espressamente quanto segue, nel rispetto delle previsioni del presente regolamento:
 - a) la tipologia di part-time prescelta (orizzontale o verticale);
 - b) la percentuale della prestazione lavorativa prescelta (50%, 66,7% oppure 83,3%);
 - c) le situazioni personali e/o familiari a motivazione della richiesta (vedasi art. 4);
 - d) le eventuali attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere (possibilità valida solo per chi opta per il part-time al 50%), con indicazione dell'eventuale datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento. Deve, altresì, essere allegata alla domanda la necessaria documentazione al fine di consentire all'Amministrazione di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività istituzionale.
6. La Direzione delle Professioni Sanitarie, per il personale sanitario e di supporto,

Gen
sh

W. More
de la D. U. G. n.

sh

8

B. E. M. O. n. i.

sh
sh
sh

sh

sh

sh

sh

sh

sh



esprime parere obbligatorio, ma non vincolante, in merito alla domanda del dipendente sulla tipologia di part time, sulla percentuale della prestazione lavorativa e sull'articolazione oraria richiesta dal dipendente, rientrante nel piano aziendale. Per il restante personale il parere sarà espresso dal Direttore di Dipartimento/U.O.C.

7. L'Azienda nega la trasformazione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:
 - qualora non vi sia disponibilità del posto, rispetto alla mappatura di cui all'art. 2;
 - qualora l'attività di lavoro esterna che il dipendente intende svolgere risulti in conflitto con gli interessi dell'Azienda o intercorra con un'altra Pubblica Amministrazione.
8. I part time per i quali decadono le condizioni generali previste dall'art. 4, cessano alla data del successivo avviso.
9. Il rifiuto alla diversa collocazione funzionale comporta la rinuncia al part time da parte del lavoratore e la possibilità di assegnare il posto ad altro lavoratore avente diritto.

Art. 7

Attività extra istituzionali consentite

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra – se subordinata – con un'altra Pubblica Amministrazione.
2. E' consentita anche l'iscrizione ad albi professionali.
3. Qualora l'avvio di una ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione all'Azienda U.L.S.S. 9 Scaligera, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità, nonché alla possibile revisione del part time.
4. Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione, l'Azienda nega la trasformazione o la revoca se già concessa. La valutazione del conflitto di interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.
5. Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento da' l'avvio al procedimento disciplinare.

Art. 8

Durata del rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro a tempo pieno

1. La trasformazione del rapporto di lavoro decorre dal 1° del mese di gennaio, per la durata di un triennio. Nel caso fosse necessario far slittare la decorrenza del part time, qualora vi fossero impedimenti funzionali alla fruizione delle ferie da parte del dipendente, resta comunque invariata la scadenza del triennio di riferimento dell'avviso, al fine di uniformare le scadenze di tali rapporti di lavoro.
2. Il dipendente al quale è stata concessa la trasformazione del rapporto di lavoro, è tenuto a comunicare all'Azienda il venir meno dei presupposti di concessione della riduzione oraria. Il rapporto a part time termina quindi allo scadere dell'anno solare, fatto salva la concessione di ulteriori proroghe secondo i criteri previsti dal

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]

[signature]



- regolamento.
3. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno la facoltà di richiedere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero riassorbibile con le successive vacanze, oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.
 4. La domanda di rientro a tempo pieno deve essere indirizzata al Direttore Generale. Il passaggio a tempo pieno avverrà dopo la fruizione delle ferie.

Art. 9

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

1. La domanda di modifica del rapporto di lavoro a part-time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa) può essere presentata dai dipendenti che abbiano effettuato un periodo di permanenza di almeno un anno nella tipologia per la quale avevano ottenuto la precedente trasformazione.
2. L'Azienda non è obbligata ad accogliere la richiesta del dipendente e può anche respingerla ove la giudichi in contrasto con le proprie esigenze organizzative.
3. In caso di accoglimento della richiesta, il passaggio alla nuova tipologia di part time avverrà dopo la fruizione delle ferie residue. La decorrenza dovrà comunque sempre coincidere con il primo giorno del mese.
4. Nel caso in cui il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale autorizzato prima dell'entrata in vigore dei regolamenti approvati con deliberazioni n. 302 del 24/05/2011 (ex ULSS 20), n. 827 del 29/12/2011 (ex ULSS 21) e n. 535 del 31/12/2012 (ex ULSS 22), chieda una modifica della tipologia o della percentuale del part time, tale variazione non deve essere intesa come nuovo contratto, bensì come modifica del contratto in essere.

Art. 10

Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro

1. 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 nell'ambito dello stesso distretto in ragione del potere organizzatorio dell'Azienda.
2. Il rifiuto alla diversa collocazione funzionale comporta la rinuncia al part time da parte dell'operatore e la possibilità di assegnare il posto ad altro operatore avente diritto.

Art. 11

Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro

1. Il Responsabile del Servizio Risorse Umane comunica per iscritto al dipendente l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro.
2. La trasformazione del rapporto esige la forma scritta e viene perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, con le modalità previste dalle



- vigenti disposizioni, previa verifica dell'effettiva fruizione delle ferie maturate.
3. L'orario di lavoro del dipendente a part time è articolato in modo funzionale all'organizzazione dell'unità operativa/servizio/ufficio di appartenenza.
 4. Nel contratto individuale dovrà essere indicata:
 - o la percentuale lavorativa
 - o la tipologia del rapporto di lavoro (orizzontale o verticale)
 - o nel caso di part time orizzontale, l'articolazione su 5 o 6 giorni lavorativi con l'indicazione, di norma, della fascia d'orario (mattina o pomeriggio)
 - o nel caso di part time verticale il numero di giorni della settimana, o i periodi del mese o dell'anno in cui verrà svolta l'attività lavorativa
 - o la decorrenza e la scadenza del part time.

Art. 12

Norma finale

1. L'Azienda si riserva la facoltà di autorizzare dei rapporti di lavoro a tempo parziale in via temporanea ed eccezionale, al di fuori delle ipotesi contemplate dal presente regolamento, per situazioni particolari e contingenti, documentate dai dipendenti.
2. Il lavoratore può chiedere per una sola volta, in luogo al congedo parentale o entro il limite del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del D. Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta, così come previsto dall'art. 8, comma 7 del D.Lgs. 81/2015.
3. Per il personale dei ruoli tecnico e amministrativo, nella fase transitoria di ridefinizione dell'assetto dei servizi tecnico-amministrativi e dei relativi fabbisogni, non si procederà con la formulazione della specifica mappatura, ma verranno individuati solo i posti per singolo profilo professionale.
4. L'Amministrazione si impegna a dare comunicazione tempestiva nel caso venga applicata la norma prevista dall'art. 35 del CCNL integrativo del 1998/2001, comma 5 (retribuzione oraria maggiorata del 50%).
5. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia.
6. Il presente regolamento entra in vigore dalla data dell'approvazione.

Il Direttore

Il Direttore

Il Direttore

Il Direttore

Il Direttore

0

0

0

0

0