

PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AREA DEL COMPARTO

ACCORDI AZIENDALI – C.C.P.L. 2006-2009

**IPOTESI DI CONTRATTAZIONE
 IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
 (artt. 20 e seguenti CCPL 11 giugno 2007)**

In data **9 ottobre 2009** presso la Sala riunioni della sede dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari di Trento - via Degasperì, 79 -,

fra

Il Direttore Generale reggente – dott. Franco Debiasi – quale rappresentante legale dell'Azienda
 e

le Organizzazioni Sindacali del personale non dirigente del Servizio Sanitario Provinciale e la
 Delegazione Trattante R.S.U.,

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

PREMESSA

Le Parti riconoscono il valore del part time come forma di organizzazione del lavoro che permette di conciliare le esigenze organizzative dei servizi con le esigenze personali del dipendente.

Le Parti convengono di stipulare il seguente accordo decentrato che sostituisce i previgenti accordi in materia di part time; nella redazione di tale accordo si tiene conto della normativa in materia, in particolare del Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61.

Articolo 1

Area di applicazione

(ex articolo 39 C.D.A. 5 luglio 2001)

Il presente accordo, concernente la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

L'Azienda si impegna a costituire rapporti di lavoro a tempo parziale con priorità rispetto al personale in servizio che ha richiesto la trasformazione; di norma, solo in carenza di richieste dall'interno, si può provvedere ad assunzioni di personale con rapporto a tempo parziale utilizzando le graduatorie concorsuali/selettive.

Articolo 2 **Contingenti di personale da destinare al tempo parziale**

(ex articolo 40 C.D.A. 5 luglio 2001)

Ai sensi dell'art. 36 del CCPL 8 agosto 2000, come modificato dall'art. 20 del CCPL 11 giugno 2007, l'Azienda eleva i contingenti di personale da destinare al tempo parziale al 35% della dotazione organica aziendale calcolata, con riferimento al personale in servizio a tempo indeterminato di ciascun profilo professionale; per i profili professionali di categoria B e D il contingente è calcolato congiuntamente al rispettivo livello economico super Bs e Ds.

La percentuale di ciascun profilo come sopra definita è distribuita proporzionalmente fra le Articolazioni organizzative fondamentali dell'Azienda e viene coperta da un numero di rapporti part time variabile a seconda delle percentuali di rapporto richiesto (un posto a tempo pieno vale due posti a part time al 50% e tre posti al 33,33%).

La percentuale di cui al comma 1 è ripartita tra le diverse tipologie di part time come previsto negli articoli 3, 4 e 5.

Nelle Articolazioni organizzative fondamentali con pluralità di strutture, collocate anche oltre i 10 chilometri, la concessione del part time è condizionata, nel caso di completo utilizzo della percentuale di part time presso una di dette strutture, alla mobilità verso altra struttura nella quale detta percentuale non è ancora stata raggiunta.

Articolo 2 bis **Limitazioni all'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale**

(nuovo articolo)

In applicazione dell'articolo 36, comma 1 bis introdotto dal CCPL 11 giugno 2007, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere limitato o escluso secondo quanto previsto dai commi successivi.

I dipendenti che svolgono attività di effettivo coordinamento di altro personale nonché i titolari di posizione organizzativa con funzioni di direzione di unità organizzativa sono ammessi al solo rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo ed a condizione di una scelta di orario settimanale di almeno 25 ore, fatti salvi i casi di esclusione di cui al comma successivo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo per il personale di cui al precedente comma è escluso:

1. per il personale con funzioni di effettivo coordinamento che sia inserito nella più elevata fascia di graduazione, determinata tenendo conto dell'onerosità e della complessità delle attività ai sensi dell'articolo 84, comma 2 del CCPL citato;
2. per i titolari di posizione organizzativa con funzioni di direzione di unità organizzativa, nel caso in cui, dalla elevata graduazione delle funzioni, emerge che l'attività da svolgere non sia compatibile, per onerosità e complessità, con l'orario di lavoro a tempo parziale;



l'esclusione dal part time è espressamente prevista nel provvedimento di istituzione o modifica della posizione organizzativa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso per il personale con funzioni ispettive o di vigilanza per le quali la struttura di appartenenza esprima parere, scritto e motivato, di incompatibilità con l'orario di lavoro a tempo parziale.

Per le U.O. / Servizi esclusi dall'orario a tempo parziale ai sensi del comma 3, sarà valutata l'opportunità di assegnazione di un coordinatore a tempo pieno; qualora le esigenze organizzative portino a tale scelta, ai coordinatori con rapporto di lavoro a part time sarà proposta l'opzione tra l'assegnazione ad altra U.O. / Servizio ovvero il rientro a tempo pieno.

Articolo 3 **Part time temporaneo**

(ex articolo 41 C.D.A. 5 luglio 2001)

Le Parti concordano di riservare una percentuale pari al 7% della quota complessiva destinata al rapporto a tempo parziale, determinata e distribuita secondo i criteri di cui al precedente articolo 2, a trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di durata non inferiore ad un anno, rinnovabile, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti, come specificate e secondo l'ordine di priorità indicato dal comma 3.

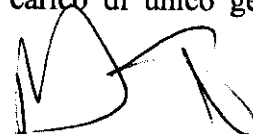
Le procedure di gestione del part time temporaneo sono definite da apposita regolamentazione aziendale.

La valutazione delle domande avverrà secondo i seguenti criteri di precedenza:

- 1) domande presentate da dipendenti disabili ovvero che si trovano in particolari condizioni psico-fisiche, o affetti da gravi patologie: avvalendosi di apposito collegio medico;
- 2) domande presentate da dipendenti che assistono propri familiari disabili, ovvero da dipendenti che assistono persone in particolari condizioni psico-fisiche, o affette da gravi patologie, nonché anziani non autosufficienti: avvalendosi del collegio medico di cui al punto 1;
- 3) domande presentate per le motivazioni di cui ai punti precedenti ma ritenute dal collegio medico non sufficientemente gravi da rientrare nei precedenti punti 1) e 2), ma di gravità tale da essere segnalate per la loro considerazione in relazione ad altre esigenze organizzative o assistenziali: il Direttore del Personale potrà autorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale tenuto conto di tutte le necessità dichiarate;
- 4) domande presentate da dipendenti con più di 55 anni: in caso di numero di posti inferiori alle domande, verrà data precedenza ai più anziani d'età;
- 5) domande presentate da dipendenti con i figli in età scolare e prescolare in relazione al numero degli stessi: in caso di numero di posti inferiori alla domanda, la trasformazione verrà attuata formulando una graduatoria con i seguenti punteggi per ogni figlio:
 - fino a 3 anni 4 punti
 - da 4 a 6 anni 3 punti
 - da 7 a 15 anni 2 punti

Il punteggio di cui al punto 5) è maggiorato:

- di una percentuale pari al 30% nel caso in cui i figli siano a carico di unico genitore (vedovanza, separazione o altro);



- di una percentuale pari al 10% nei casi, adeguatamente documentati, in cui l'altro genitore trascorra lunghi periodi lontano dalla residenza familiare.

Nei casi di uguale punteggio verrà data precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio aziendale; nel caso di dipendenti con medesima anzianità di servizio, verrà data precedenza ai dipendenti di maggiore età.

- 6) domande presentate per motivi di studio, nei casi previsti dalla vigente contrattazione collettiva per la concessione dei permessi retribuiti per ragioni di studio, se il richiedente non fruisce di detti permessi;
- 7) domande presentate da dipendenti che prestano servizio in sedi aziendali distanti più di 20 km dalla propria residenza anagrafica: in caso di numero di posti inferiori alle domande, verrà data precedenza ai dipendenti più distanti;
- 8) domande presentate per altre transitorie necessità familiari o personali adeguatamente documentate e valutate dal Direttore del Personale.

Per ciascun profilo e Articolazione organizzativa fondamentale verrà assegnato un posto a tempo parziale temporaneo, nell'ambito della percentuale di cui all'art. 4, previa verifica da parte della commissione aziendale competente che la trasformazione a tempo parziale non rechi pregiudizio alla funzionalità del Servizio / Unità operativa.

L'Azienda può autorizzare le trasformazioni a tempo parziale temporaneo di cui al presente articolo sino alla percentuale del 6% dal 1 gennaio 2010 e, a regime, sino al 7% dal 1 gennaio 2011.

Articolo 4 **Ulteriori quote di part time temporaneo**

(ex articolo 42 C.D.A. 5 luglio 2001)

Viene fissata una ulteriore quota, fino ad un massimo del 8% della quota complessiva destinata al rapporto a tempo parziale, per l'attivazione di trasformazioni di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da concedere con provvedimento motivato di un'apposita commissione aziendale, presieduta dal Direttore del Personale, per particolari situazioni organizzative o gravi motivi così esemplificati:

1. situazioni familiari o personali:

- motivi di cui all'articolo 3, comma 3, punti 1), 2) e 3), nei casi in cui non sia sufficiente il contingente destinato al part time temporaneo;
- articolo 3 ^{per ultimo} ~~ultimo~~ comma;
- situazioni organizzative familiari o personali valutate tenuto conto del problema da fronteggiare, della situazione familiare a supporto e della disponibilità dei servizi pubblici sul territorio.

2. particolari situazioni organizzative aziendali che appaiono meglio soddisfatte con personale a part time; in particolare trattasi di apertura/chiusura di servizi o di altri processi riorganizzativi; il rapporto di lavoro a tempo parziale verrà proposto prioritariamente ai dipendenti delle strutture interessate che abbiano presentato domanda di part time (temporaneo o definitivo) e, ove necessario, la scelta verrà effettuata con i criteri di cui all'articolo 3.

La commissione di cui al comma 1 si riunisce tre volte l'anno e le domande sono accolte con le decorrenze di cui all'articolo 5, salvi i casi più gravi.

I rapporti di lavoro a tempo parziale, in relazione alla motivazione per la quale vengono attivati, hanno durata pari ai contratti di cui all'articolo 3 ovvero durata diversa, connessa al permanere delle esigenze.

Le trasformazioni a tempo parziale attribuite per patologie oncologiche, di cui all'articolo 36 comma 5 così come integrato dall'art. 20 del CCPL vigente, saranno attivate entro 15 giorni dalla richiesta.

Il 10% del personale in servizio a tempo determinato può accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo. Le domande sono gestite, formando una graduatoria aziendale per ciascun profilo professionale, nei modi e nei termini di cui all'articolo 3 e devono essere supportate dalle motivazioni ivi previste. I rapporti di lavoro a part time sono distribuiti tra le Articolazioni organizzative fondamentali proporzionalmente al numero di rapporti a tempo determinato per ciascun profilo professionale, entro il limite massimo del 10% del personale in servizio a tempo determinato per ciascun profilo professionale. In ogni caso, anche in mancanza di percentuale utile, è attivato un rapporto a tempo parziale per ciascun profilo professionale.

Rientrano nella quota di cui al comma 1 le trasformazioni del rapporto di lavoro con contestuale riconoscimento del trattamento di pensione, ai sensi della legge 8 agosto 1995, n. 335 e del decreto del Ministro della funzione pubblica 29 luglio 1997, n. 331.

Articolo 5

Part time definitivo

(ex articolo 43 C.D.A. 5 luglio 2001)

Al part time definitivo è riservato il 20% della quota complessiva destinata al rapporto a tempo parziale, determinata e distribuita secondo i criteri di cui al precedente articolo 2.

Il personale dipendente interessato può, in qualsiasi periodo dell'anno, presentare domanda in carta libera e senza indicazione di alcun motivo per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro presentate da dipendenti che rientrano nel contingente destinato al part time definitivo, sono accolte con le seguenti decorrenze di attivazione:

- domande presentate tra il 1 maggio ed il 31 agosto: decorrenza 1 gennaio;
- domande presentate tra il 1 settembre ed il 31 dicembre: decorrenza 1 maggio;
- domande presentate tra il 1 gennaio ed il 30 aprile: decorrenza 1 settembre.

L'interessato può comunque concordare con il proprio diretto responsabile una decorrenza anticipata. Non sono consentiti differimenti.

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale che pervengano a contingente esaurito verranno accolte secondo l'ordine temporale di arrivo all'Azienda quando si rendano possibili ulteriori trasformazioni di rapporti di lavoro. Le verifiche delle disponibilità di posti vengono effettuate 3 volte all'anno con meccanismo automatizzato.

La graduatoria verrà compilata solo nel caso di arrivo contemporaneo di più domande secondo i criteri definiti per il part time temporaneo all'articolo 3.



Il personale ammesso alla trasformazione del rapporto ha facoltà di rinunciare alla trasformazione fino al momento della sottoscrizione del contratto.

A seguito dell'accoglimento della domanda si provvederà alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, con la precisazione del monte ore settimanale, della tipologia e dell'orario della prestazione a tempo parziale ed, eventualmente, anche della diversa U.O./Servizio di assegnazione.

Articolo 6

Tutela delle richieste di trasformazione del rapporto da tempo parziale a pieno

(ex articolo 45 C.D.A. 5 luglio 2001)

Prima di procedere alla assunzione di personale a tempo pieno, l'Azienda dovrà verificare l'esistenza di domande di trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno in caso di carenza di vacanza di organico all'atto della presentazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 37, comma 5 del C.C.P.L. 8 agosto 2000.

Articolo 7

Tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale e loro modifica

(ex articolo 46 C.D.A. 5 luglio 2001)

Il dipendente, che richiede la trasformazione del rapporto di lavoro a part time, concorda con il proprio responsabile la tipologia di orario di lavoro a tempo parziale tenendo conto delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione. Qualora la tipologia e l'orario richiesti dal dipendente risultino non compatibili con la funzionalità del servizio, il responsabile avanzerà proposte alternative, sia per la tipologia che per l'orario di lavoro, che dovranno scaturire da motivate valutazioni, rispondenti alle esigenze organizzative.

In caso di mancato accordo interviene la Direzione di articolazione organizzativa fondamentale o Dipartimento strutturale con il supporto del Servizio infermieristico e/o del Servizio amministrazione.

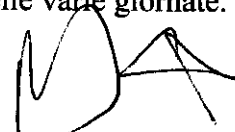
In caso di mancato accordo a livello di Articolazione organizzativa fondamentale, il dipendente o il Responsabile di Articolazione può chiedere l'intervento del Direttore del Personale e Sistemi Informativi e di un delegato sindacale per esperire un tentativo di conciliazione entro 30 giorni dalla richiesta di attivazione della procedura.

Le Parti concordano di definire le diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale come di seguito individuate:

TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE

Il tempo parziale orizzontale può articolarsi in 3 forme diverse:

1. **orizzontale fisso**: con il medesimo numero di ore di lavoro in tutti i giorni lavorativi della settimana e orario di lavoro uguale o diverso nelle varie giornate.
2. **orizzontale differenziato**: con un numero di ore di lavoro diverse, ma prefissate, in tutti i giorni lavorativi della settimana e orario di lavoro uguale o diverso nelle varie giornate.
3. **orizzontale variabile**: con un numero di ore di lavoro non prefissate in tutti i giorni lavorativi della settimana e orario di lavoro conseguentemente non prefissato nelle varie giornate. Tale



forma può essere attivata solo in presenza di motivate esigenze di servizio e deve essere supportata da un accordo tra dipendente e responsabile per la programmazione almeno mensile dell'attività.

TEMPO PARZIALE VERTICALE

Il tempo parziale verticale può essere articolato su vari periodi: settimana, mese, bimestre, trimestre, quadrimestre, semestre o anno, con l'obbligo che nel periodo determinato, se oltre la settimana, deve risultare rispettata, come media, la durata del lavoro settimanale stabilito.

Il tempo parziale verticale può articolarsi in 3 forme diverse:

1. verticale fisso: vengono prefissati ed individuati numero e giorni di lavoro nell'arco della settimana, del mese o di altro periodo preso in considerazione (es. semestre).
Le ore di lavoro e l'orario nei vari giorni possono essere uguali o diversi e, di norma, non sono predeterminati nel contratto, in quanto seguono l'ordinaria organizzazione del lavoro del Servizio/Unità operativa.
2. verticale variabile: vengono prefissati nel numero, ma non individuati, i giorni di lavoro nell'arco della settimana, del mese o del periodo preso in considerazione.
Le ore di lavoro e l'orario nei vari giorni possono essere uguali o diversi e, di norma, non sono predeterminati nel contratto, in quanto seguono l'ordinaria organizzazione del lavoro del Servizio/Unità operativa.
3. verticale modulare: è una forma di tempo parziale di norma riservata al personale turnista delle unità operative di degenza, attivabile solo in presenza di motivate esigenze di servizio. Non viene prefissato il numero e tantomeno individuati i giorni di lavoro da prestare nell'arco della settimana, del mese o del periodo preso in considerazione.
Le ore di lavoro e l'orario nei vari giorni possono essere uguali o diversi e, di norma, non sono predeterminati nel contratto, in quanto seguono l'ordinaria organizzazione del lavoro del Servizio/Unità operativa.
Il dipendente sarà inserito nella normale turnistica dell'Unità operativa ove presta servizio con l'unico obbligo di non superare il monte ore complessivo determinato dal monte ore settimanale scelto in contratto moltiplicato per il numero di settimane comprese nel periodo prescelto (mese, bimestre, trimestre e semestre). La programmazione dei turni deve avere cadenza mensile e nella definizione della stessa si deve tener conto delle esigenze del dipendente.


Le prestazioni di lavoro supplementare e di pronta disponibilità potranno essere richieste solo nelle giornate in cui viene previsto il servizio dalla turistica programmata.

In casi eccezionali, il lavoratore a part time potrà essere richiamato in servizio; allo stesso, su richiesta, dovrà essere garantito il recupero della giornata di norma entro il mese successivo o, al più tardi, entro il secondo mese successivo.

TEMPO PARZIALE MISTO

Il tempo parziale misto può essere articolato utilizzando alternativamente le varie tipologie di part time previste da questo accordo per i periodi e nelle forme che andranno descritti nel contratto individuale.

In costanza del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesta la modifica del monte ore settimanale e della tipologia della prestazione lavorativa a tempo parziale; la richiesta del dipendente è di norma accolta compatibilmente con l'organizzazione e le necessità del servizio. Tra una variazione e l'altra devono intercorrere almeno sei mesi.



La decorrenza della modifica del monte ore settimanale è determinata con riferimento alla data della domanda ai sensi dell'articolo 5.

La modifica delle tipologie relative al rapporto a tempo parziale avviene con consenso scritto dell'interessato.

Articolo 7 bis
Lavoro supplementare e lavoro straordinario
(nuovo articolo)

I limiti individuali di ricorso al lavoro supplementare di cui all'art. 38 del CCPL 8 agosto 2000, come sostituito dall'art. 22 del CCPL 11 giugno 2007 sono:

- da 20 ore annue, elevabili fino ad un massimo di 40 ore annue, per personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
- da 80 ore annue, elevabili fino a 120 ore annue, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

Il lavoro straordinario effettuato all'interno del servizio di pronta disponibilità (comma 7, art. 22 CCPL 11 giugno 2007) verrà valorizzato secondo i criteri previsti ai commi 7 e 8 dell'art. 68 del CCPL 11 giugno 2007, validi per tutto il personale dipendente.

Il lavoro straordinario svolto per i richiami in servizio ed il lavoro supplementare effettuato al di fuori della pronta disponibilità saranno valorizzati con il criterio di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 38 del CCPL 8 agosto 2000, come sostituito dall'art. 22 del CCPL 11 giugno 2007. Conseguentemente saranno conteggiati separatamente, ai fini dell'applicazione della maggiorazione del 50%, le due diverse tipologie di lavoro straordinario/supplementare.

Fatto salvo quanto previsto dai commi precedenti, non si procederà comunque alla liquidazione di ore straordinarie/supplementari eccedenti i limiti fissati dal contratto collettivo provinciale né al riconoscimento come credito orario a valere per gli esercizi successivi.

Articolo 8
Ferie e Mobilità
(ex articolo 47 C.D.A. 5 luglio 2001)

In caso di passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa - con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo all'opzione - è possibile procedere al ricalcolo "proporzionale" delle ferie non fruito e rilevate alla data del 31 dicembre al fine di determinare il numero delle ferie effettivamente spettanti nel nuovo regime di lavoro.

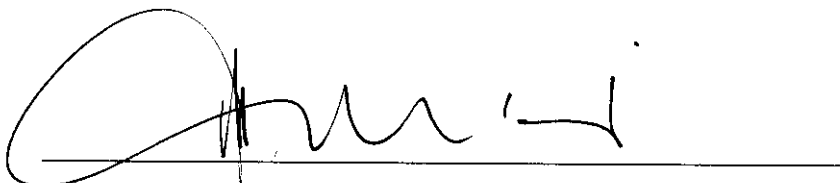
In caso invece di passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa - intervenuto in corso d'anno (1° maggio e 1° settembre) - le ferie residue potranno essere fruito nel medesimo numero di giornate maturato durante il precedente rapporto di lavoro, fatto salvo il credito o il debito che verrà a determinarsi nei confronti dell'Azienda, che sarà monetizzato. Qualora la monetizzazione sia a carico del dipendente, a richiesta dell'interessato e in presenza di un credito orario alla data di trasformazione del rapporto di lavoro, il conguaglio negativo potrà essere compensato contestualmente, in tutto o in parte, con il pagamento di lavoro straordinario. In ogni caso, il conguaglio negativo verrà operato con il recupero in forma rateizzata concordata con il dipendente.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Le ferie, in caso di part time verticale, vengono maturate in proporzione alle giornate di lavoro prestate nell'anno non a conguaglio sull'effettivo lavorato, comprensivo dell'eventuale straordinario.

In caso di mobilità volontaria da una Articolazione ad un'altra di dipendente a rapporto di lavoro a tempo pieno che ha richiesto il tempo parziale, la relativa pratica di trasformazione del rapporto di lavoro presso l'Articolazione di appartenenza viene annullata e dovrà essere presentata specifica domanda presso l'Articolazione di assegnazione non appena iniziato il servizio. Il medesimo principio si applica anche nel caso di passaggio ad altro profilo professionale.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Direttore Generale reggente
(dott. Franco Debiasi)



per le Organizzazioni sindacali

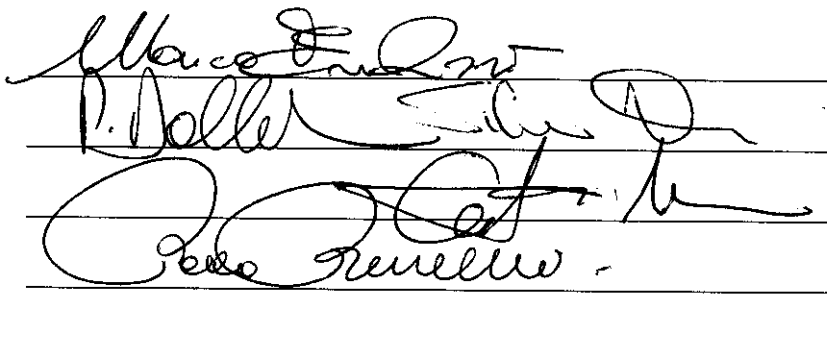
C.G.I.L. F.P. Sanità

C.I.S.L. - F.P.S.

Fe.N.A.L.T.

NURSING-UP

U.I.L.-F.P.L. Sanità



per la Delegazione Trattante della Rappresentanza sindacale unitaria:

Il Coordinatore della RSU aziendale
dott. Ivan Corelli

Silvano Parzian

Sandro Pilotti

Egidio Frisinghelli

Marina Prandi

Marcello Cestari

Chiara Romani



Paolo Panebianco

Daria Prando

Melita Rungaldier

Alfio Traverso

2° designato dal la UIL FPL Sanità

3° designato dalla UIL FPL Sanità

per la Rappresentanza sindacale unitaria:

Il presente testo è stato approvato dall'Assemblea RSU nella seduta di data _____

con verbale nr. _____.

