REGIONE DEL VENETO
ULSS6 EUGANEA

Regione del Veneto

AZIENDA U.L.S.S. N. 6 EUGANEA

www.aulss6.veneto.it – P.E.C.: protocollo.aulss6@pecveneto.it

Via Enrico degli Scrovegni n. 14 – 35131 PADOVA

Cod. Fisc. / P. IVA 00349050286

VERBALE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

"PART TIME"

COMPARTO SANITA'

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dell'Azienda –Comparto Sanità – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art.2 Limiti quantitativi

Il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale – con esclusione dal computo delle posizioni afferenti ai servizi che richiedono specificatamente posizioni definite a tempo parziale - non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno (il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità).

Con cadenza triennale l'Azienda predispone apposito piano dei contingenti massimi dei posti che saranno ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale, del quale verrà data informativa alle OO.SS.

Lo stesso può essere modificato od integrato in corso d'anno, in relazione alle mutate esigenze organizzative/funzionali che dovessero manifestarsi; della modifica verrà data informativa alle OO.SS.

Art. 3 Avviso per la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale, domanda e graduatoria.

La domanda del dipendente che intende chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in tempo parziale deve essere presentata a seguito di specifico bando.

Al tal fine l'Azienda provvederà, con cadenza annuale ed indicativamente entro la fine del mese di marzo (tranne per il 2019),a pubblicare sul proprio sito istituzionale alla sezione "Concorsi ed Avvisi" per la durata di 30 giorni l'avviso per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nel bando verranno individuati, per ciascuna delle aree Alto Padovano – Padovano – Padova Sud, i posti disponibili per profilo professionale, l'articolazione dell'orario di lavoro e la tipologia di part time richiesto.

Il numero dei posti inseriti nel bando – per ciascuna delle aree predette - sarà almeno pari, tenuto conto della necessità di garantire la funzionalità dei servizi, al numero dato dai rientri previsti e/o dalle cessazioni dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale concesso a tempo indeterminato.

Verranno inoltre indicate le modalità di presentazione delle domande, i requisiti necessari e di criteri che saranno applicati ai fini della formulazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal successo articolo.

Qualora le domande presentate siano superiori rispetto ai posti previsti nel bando verrà stilata una graduatoria secondo le modalità del presente regolamento.

L'Azienda può negare la trasformazione del rapporto altresì qualora, in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio(art.60 co.4 CCNL 2018).

La graduatoria con gli aventi titolo avrà validità fino all'approvazione di una nuova graduatoria e potrà essere utilizzata per la copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti.

Art. 4 Presupposti, criteri e punteggi

Potranno presentare domanda i dipendenti del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, previo superamento del periodo di prova, tenendo tuttavia presente che solo in presenza di una delle seguenti condizioni verrà assegnato apposito punteggio.

1. avere coniuge, figli, genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti (art. 8 co.4 d.lgs. 81/2015);
2. essere convivente ed assistere persona con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 co.3 della L. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8 co.4 d.lgs. 81/2015);
3. essere genitore di figlio convivente di età non superiore a 13 anni (art. 8 co.5 d.lgs. 81/2015);
4. essere genitore di figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della L. 104/1992 (art. 8 co.5 d.lgs. 81/2015) ;
5. essere portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992 o in particolari condizioni psicofisiche (art.60 CO.8 CCNL comparto sanità 2016/2018) documentate e valutate dal collegio interno aziendale;
6. rientrare(nell'anno di pubblicazione del bando al quale si intende partecipare)dal congedo di maternità o paternità (art.60 co.8 CCNL comparto sanità 2016/2018);
7. avere necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (art.60 co.8 CCNL comparto sanità 2016/2018);
8. essere dipendente nei confronti del quale sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di dipendenza e che si impegnano a sottoporsi ad un progetto di recupero predisposto dalle suddette strutture (art. 47 CCNL comparto sanità 2016/2018)
9. assistere i genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per dipendenze(art.60 co.8 CCNL comparto sanità 2016/2018) (con accertamento dello stato di dipendenza da parte di una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alla leggi nazionali e regionali vigenti e predisposizione di un progetto di recupero predisposto dalle suddette strutture);
10. essere genitore con figli minori, in relazione al loro numero(art.60 co.8 CCNL comparto sanità 2016/2018);
11. avere età anagrafica superiore ai 55 anni (vedi tabella allegata)
12. avere coniuge turnista in presenza di figli minori di anni 14 (vedi tabella allegata)

Nei casi previsti dal punto 1,3,4,6,9,10 verrà valutata la condizione di "genitore unico", dovendosi intendere come tali coloro che si trovano nelle seguenti situazioni:
morte dell'altro genitore;
abbandono del figlio da parte dell'altro genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria;
affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore risultante da provvedimento formale;
grave infermità, anche temporanea, dell'altro genitore, accertata con documentazione medico legale;
mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore;
Ai fini della formulazione della graduatoria, ad ogni condizione/presupposto viene associato un punteggio, secondo la tabella allegata.

In caso di parità di punteggio tra più richiedenti, la precedenza sarà accordata a quello che risulta in possesso di una delle priorità riconosciute ai commi 4 e 5 dell'art. 8 del D.lgs 81/2015; qualora i candidati risultino entrambi in possesso delle suddette la precedenza sarà riconosciuta al più anziano di età, fatta eccezione nel caso in cui la parità di punteggio derivi unicamente dal possesso del requisito riguardante i figli, nel qual caso, la precedenza sarà riconosciuta al dipendente con figlio di minor età.
Il dipendente dovrà allegare la documentazione sanitaria necessaria per la valutazione dello stato di salute (certificazione di invalidità, riconoscimento L. 104/92, L.68/99). L'amministrazione in caso di formulazione della graduatoria potrà avvalersi del supporto del personale medico del Dipartimento di prevenzione.
Qualora sussista più di un presupposto, il punteggio complessivo verrà calcolato sommando i punteggi derivanti dalle singole voci.

Art. 5 Forma, durata e decorrenza del rapporto a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultate da atto scritto con decorrenza di trasformazione a rapporto di lavoro parziale e del termine della trasformazione stessa, della collocazione temporale dell'orario (con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno), della decorrenza della trasformazione e del relativo trattamento economico ai sensi art. 62 CCNL vigente, la tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale, la sede di lavoro.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha durata quadriennale, con decorrenza di norma dal 1 gennaio di ogni anno salvo richiesta di differimento per periodo non superiore a 3 mesi.
La durata può essere inferiore qualora il tempo parziale sia stato concesso per i motivi indicati al punto 7,8,9 dell'art. 4 o sulla base di quanto indicato all'art. 9 secondo capoverso.
In ogni caso, nell'anno di scadenza del part time, il dipendente potrà partecipare ad un nuovo bando.
Prima della decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dovranno essere godute interamente le ferie maturate. Il Piano ferie dovrà essere concordato con il proprio responsabile.
Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà inoltre concordare con il proprio superiore diretto il recupero delle eventuali eccedenze orarie prima dell'effettiva trasformazione.
È prevista la cessazione anticipata del rapporto di lavoro a tempo parziale qualora venga a mancare il presupposto che ha dato titolo alla trasformazione, a decorrere dal momento dell'approvazione della graduatoria immediatamente successiva. Costituisce onere del dipendente comunicare tempestivamente e per iscritto all'U.O.C. Risorse Umane la variazione della situazione che ha consentito la trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

Art. 6 - Articolazione della prestazione (art. 61 CCNL vigente)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato secondo le seguenti tipologie:

- tempo parziale orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi, siano essi 5 o 6 giorni alla settimana in relazione al modello orario vigente nel servizio;

- tempo parziale verticale con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana , del mese, dell'anno con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno;
- misto, ossia con combinazione delle due tipologie precedenti

La prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

L'orario settimanale del tempo parziale può essere articolato esclusivamente in

18 ore pari al 50%
24 ore pari al 66,67%
30 ore pari al 83,33%

La variazione dell'articolazione, comunque da una tipologia all'altra di quelle sopra descritte, potrà essere richiesta ed eventualmente concordata con il proprio responsabile, previa valutazione delle esigenze del servizio e a seguito di verifica in merito a ferie e eccedenze orarie.

Art. 7 – Rientro a tempo pieno (art 60, co.12 e 13, CCNL vigente)

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, riconosciute ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 d.lgs. 81/2015, si applica la disciplina ivi contenuta.
In ogni caso il posto a tempo parziale reso disponibile potrà essere riassegnato secondo l'ordine della graduatoria vigente.

Art. 8 – 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 della stessa sede. Soltanto nel caso in cui sia oggettivamente impossibile tale utilizzo, potranno essere trasferiti in altra sede (intendendo come sede gli ambiti territoriali Alto Padovano/Padovano/Padova Sud).
Analogo vincolo può riguardare il personale che rientra a tempo pieno.

Art. 9 – Casi particolari – SITUAZIONI PARTICOLARI DI DIFFICOLTA' FAMILIARE

E' comunque fatto salvo e pertanto hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro, e non rientra nella disciplina del presente regolamento, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle seguenti ipotesi:
1. dipendenti affetti 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 sanitaria locale territorialmente competente (art. 8 co. 3 d.lgs. 81/2015);

2. dipendenti che chiedano, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (art. 8 co. 7 d.lgs. 81/2015);
3. genitori di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA (art.6 L. 170/2010)
4.le/i dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio o dal tribunale (ove disponibili in organico) (art. 24 d.lgs. 80/2015).

Per tutte le ipotesi sopra descritte nel presente articolo (ad eccezione di quella indicata nel punto 2) il rapporto di lavoro a tempo parziale verrà comunque concesso per un periodo iniziale di un anno, in quanto legato a situazioni potenzialmente mutevoli con possibilità di rinnovo su domanda del dipendente qualora ne sussistano le condizioni.
A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Al di fuori dei procedimenti descritti, è inoltre possibile chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in presenza di gravi e documentate situazione familiari (PART TIME FLASH). Le richieste saranno valutate dal collegio interno aziendale e, qualora accolte, il tempo parziale sarà concesso per il periodo richiesto, purchè inferiore all'anno.
In tal caso la trasformazione del rapporto di lavoro è consentita nel rispetto del contingente numerico di cui all'art. 2 aumentato del 10%.

Art. 10 Attività extra- istituzionali

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione in albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
I dipendenti possono chiedere la trasformazione a rapporto di lavoro a tempo parziale, purchè non superiore al 50% di quella a tempo pieno, per svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione in albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.

Art. 11 Norme finali e transitorie

Ai sensi dell'art. 61 CCNL vigente co.8 il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto in intramoenia.

Per i dipendenti di età superiore ai 58 anni, già titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale è prevista la possibilità a domanda (presentabile in qualsiasi momento, senza necessità di partecipare allo specifico bando del part time) di conservare lo stesso fino alla cessazione del rapporto di lavoro in essere con l'Azienda.

I dipendenti dell'ex Azienda 16 coinvolti nella cd "revisione" per i quali il contratto di lavoro a tempo parziale è in scadenza nel corso dell'anno 2020, saranno oggetto di una apposita analisi conoscitiva. I dipendenti in parola, per i quali sussista almeno uno dei requisiti previsti nella tabella allegata al presente, valida per i punteggi dei nuovi bandi per posizioni a part time, ovvero che abbiano un'età anagrafica maggiore di 50 anni, alla data della scadenza del contratto part time in essere, potranno presentare apposita domanda, almeno sessanta giorni prima della scadenza del contratto individuale, nella quale venga autodichiarato il possesso del requisito, per il rinnovo quadriennale.
Per consentire, infine, una graduale integrazione delle posizioni a part time dell'Azienda Ulss 6 Euganea, verranno previsti, gradualmente in un biennio, l'individuazione di ulteriori posizioni, sino alla misura dell'1% (intero per eccesso) dei dipendenti in servizio area comparto.
Fatto salvo quanto già definito nell'art. 3 del presente regolamento, indicativamente il prossimo bando in uscita per il biennio 2019/2020 conterrà le prime 50 nuove posizioni, che potranno essere effettivamente assegnate per n. 30 entro dicembre 2019 e per n. 20 entro il bando successivo, in uscita nel 2020, che conterrà quindi le rimanenti posizioni fino al raggiungimento dell'1%.
Le parti verificheranno il numero delle posizioni part time sui totali del personale in servizio entro febbraio 2020.

Padova, 30 luglio 2019

Per l'Azienda

Il Direttore Generale

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Sanitario

Il Direttore dei Servizi Socio Sanitari

Per le OO.SS.

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

NURSIND

RSU

ALLEGATO

Versione modificata dalla delegazione trattante RSU Euganea 6

TABELLA PUNTEGGI PART-TIME 2019 ULSS6 EUGANEA

avere coniuge, figli, genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti	50 per ogni persona
essere convivente ed assistere persona con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 co.3 della L. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita	50 per ogni persona
essere genitore di figlio convivente di età non superiore a 13 anni In caso di adozione i presenti criteri si applicano dal momento dell'entrata in famiglia del minore	fino a 3 anni 50 per ogni figlio fino a 6 anni 40 per ogni figlio fino a 10 anni 20 per ogni figlio fino a 13 anni 15 per ogni figlio
essere genitore di figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della L. 104/1992	35 per ogni persona
essere portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche	35
rientrare dal congedo di maternità o paternità **SPECIFICARE**	5
avere necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	5
essere dipendente nei confronti del quale sia stato accertato lo stato di dipendenze e che si impegnano a sottoporsi ad un progetto di recupero predisposto dalle suddette strutture	5
assistere i genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi che accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per dipendenze	2,5
essere genitore con figli minori, in relazione al loro numero	fino a 15 anni 5 fino a 18 anni 1
avere età anagrafica superiore ai 55 anni turnista sulle 24 ore 60 anni turnista sulle 24 ore 55 anni turnista solo diurno 60 anni turnista solo diurno 55 anni non turnista 60 anni non turnista	 20 30+1 punto per ogni anno dopo i 55 5 10+1 punto per ogni anno dopo i 55 2 2,5+1 punto per ogni anno dopo i 55
Nel caso di unico genitore convivente con il figlio	viene riconosciuta una maggiorazione del 25% del punteggio relativo al criterio legato ai figli fa fede lo stato di famiglia
Coniuge turnista in presenza di figli minori di anni 14	5
nessuna condizione	0

*Qualora sussista più di un presupposto, il punteggio complessivo verrà calcolato sommando i punteggi derivanti dalle singole voci.
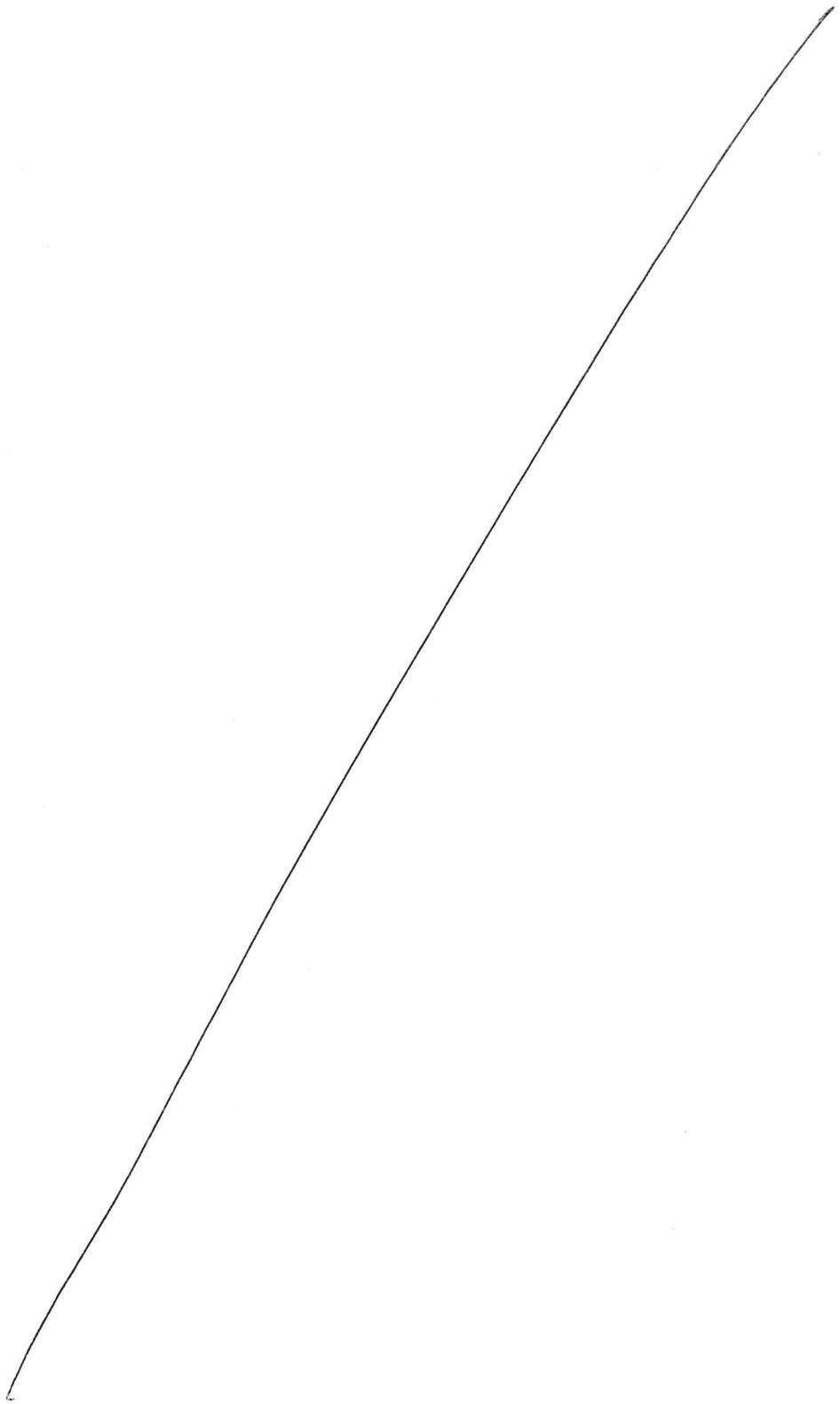
TABELLA DEFINITA 25/06/2019