



VERBALE DI DELIBERAZIONE n. **257**

U.O. Personale

Responsabile del procedimento: Guido Avaldi

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Il giorno 12 Settembre 2013 presso la sede legale, il Direttore Generale Dott. Luigi Ablondi ha adottato la seguente deliberazione

**OGGETTO: APPROVAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEL
REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA
TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA
TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.**

con l'assistenza del Direttore Amministrativo f.f. che svolge le funzioni di Segretario.

Si attesta che la copia del presente atto viene pubblicata mediante affissione all'Albo dell'Azienda Ospedaliera, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dal 14/09/2013 al 28/09/2013

f.to Il Direttore Amministrativo
f.f.

Crema, 14/09/2013

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati :

- i provvedimenti n.467 del 8/10/2009 e n.41 del 28/1/2010 con i quali si è proceduto all'approvazione del regolamento aziendale per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alla luce delle modifiche apportate dall'art. 73 del D.L. n.112/21008 convertito in Legge n. 133/2008;
- il provvedimento n.135 del 25/3/2011 con il quale l'Azienda, dopo informativa fornita a RSU e OO.SS. in data 9/2/2011 e successivo confronto in data 9/3/2011, preso atto di quanto disposto dall'art.16 della legge n.183 del 4 novembre 2010 avente per oggetto "Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale" laddove si prevede che in sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 73 del D.L. 25 giugno 2008 n.112/2008 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n.133, le amministrazioni pubbliche entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del citato decreto legge n.112/2008 convertito dalla legge n.133/2008 ha deciso di avvalersi di tale facoltà e ha definito i criteri con cui svolgere tale procedura;

Precisato che l'Azienda, successivamente all'adozione del succitato provvedimento n.135/2011, :

- ha accolto, a seguito di specifiche richieste di parte sindacale (5 maggio e 13 maggio 2011), l'istanza di ampliare il termine riconosciuto agli operatori per valutare e sottoscrivere la proposta contrattuale inoltrata dall'Azienda individualmente ai singoli dipendenti, accettando una sospensione della procedura a seguito dell'incontro svoltosi in data 26/5/2011;
- nell'incontro sindacale del 27/6/2011 ha illustrato la metodologia dell'analisi organizzativa di valutazione della compatibilità della sussistenza di contratti a tempo parziale con il fabbisogno organizzativo, con esemplificazione di applicazione alle tipologie di articolazioni organizzative presenti in Azienda (reparti di degenza sulle 24 ore ; servizi funzionanti sulle 12 ore; servizi diurni);
- nell'incontro sindacale dell'11 luglio 2011 ha presentato alle OO.SS. un documento con cui si illustravano le modalità operative per il proseguimento della procedura di revisione dei part-time avviata dall'Azienda con gli atti di cui in premessa;

Atteso che nel suddetto incontro dell'11 luglio 2011 l'Azienda, prendendo atto dell'indisponibilità della parte sindacale a formalizzare un'esplicita condivisione del documento presentato, ha ritenuto conclusa la fase di confronto con le OO.SS., riprendendo il proprio percorso di contatti diretti con i singoli operatori, tenendo come punto di riferimento di massima il contenuto del documento presentato, non ritenendolo comunque vincolante stante la mancata formale condivisione da parte della delegazione sindacale;

Precisato che nel suddetto percorso di revisione dei contratti part-time, l'Azienda ha introdotto in tutti i contratti a tempo parziale un termine di scadenza, omogeneo per tutti gli operatori appartenenti allo stesso profilo professionale, con l'intento di poter avviare alle relative scadenze una procedura di revisione/riassegnazione periodica dei contratti part-time, al fine di poter verificare il permanere della compatibilità organizzativa di tali fattispecie contrattuali con i fabbisogni organizzativi nonché al fine di garantire la possibilità di accesso a tale fattispecie contrattuale a tutti gli operatori interessati, sia coloro che sono già titolari di contratti a tempo parziale sia coloro che hanno maturato l'interesse/esigenza ad accedervi;

Ritenuto necessario, approssimandosi la data del 31/12/2013 -prima data di scadenza del termine inserito in un blocco di contratti a tempo parziale (la seconda scadenza è il 31/12/2014) -, procedere ad un aggiornamento del Regolamento Aziendale per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, approvato con provvedimento n. 41 del 28/1/2010, al fine di poter gestire la nuova modalità procedurale sopra delineata;

Preso atto che la proposta di regolamento, scaturita dal lavoro svolto dalla Direzione del Personale e dalla Direzione SITRA, è stata trasmessa per la dovuta informazione alle OO.SS. e alla RSU aziendale con nota mail del 22/8/2013;

Precisato che nel procedere alla stipula dei nuovi contratti a part-time l'Azienda, tenuto conto della specificità dell'attività svolta, prevalentemente strutturata su servizi funzionanti 24 ore su 24, ritiene che la gestione dei contratti a tempo parziale, ed in particolare l'articolazione della durata della prestazione oraria scelta dal dipendente, debba necessariamente essere coerente con gli orari di apertura dei servizi aziendali e con i sistemi di turnazione in essere in azienda, considerando anche l'impatto determinato sull'organizzazione del lavoro dalla presenza di altri istituti normativi e contrattuali che condizionano le articolazioni orarie effettuabili dagli operatori, quali ad esempio :

- i permessi previsti dalla L. n.104/1992

anno 2011 : beneficiari 87 – ore fruitate 14.251

anno 2012 : beneficiari 122 – ore fruitate 20.049

fonte : dati estratti dalla rilevazione annuale PERLAPA

- i congedi straordinari per assistenza di soggetti conviventi con grave disabilità (dati 2011 –2012)

anno 2011 : beneficiari 14 – giornate fruitate 2.568

anno 2012 : beneficiari 21 – giornate fruitate 2.236

fonte : dati estratti dal gestionale del personale

- limitazioni permanenti alle mansioni (che frequentemente impattano sull'organizzazione del lavoro comportando esenzioni da turni notturni e da turni di pronta disponibilità)

anno 2011 : 58 operatori

anno 2012 : 59 operatori

fonte : report strutturati da UO Personale su dati forniti dal Medico Competente

- l'esenzione dal lavoro notturno previsto come diritto/facoltà dalla normativa vigente a tutela della madre oltre l'anno di vita del bambino ed in altre situazioni

anno 2011 : 9 dipendenti

anno 2012 : 11 dipendenti

fonte : dati estratti dal gestionale del personale

Ritenuto pertanto di approvare il nuovo regolamento nel testo qui accluso quale parte integrante del presente atto;

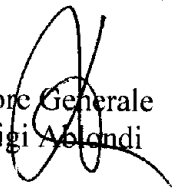
Su proposta conforme del Direttore dell'U.O. Personale

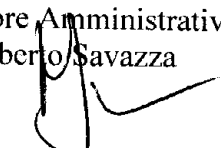
Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;


d e l i b e r a


1. di prendere atto ed approvare le azioni -richiamate in premessa- svolte dalle funzioni aziendali nel corso degli ultimi anni, in attuazione delle innovazioni normative in ordine alla gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
2. di approvare, per quanto espresso in premessa, l'aggiornamento del regolamento aziendale, qui accluso quale parte integrante, in ordine alle regole procedurali per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
3. di stabilire che la seguente documentazione costituisce parte integrante della presente deliberazione :
 - Regolamento Aziendale per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Letto, confermato e sottoscritto



Il Direttore Generale
Dott. Luigi Abbondi


Il Direttore Amministrativo
Dott. Roberto Savazza


Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Frida Fagandini

 REGIONE LOMBARDA AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALE MAGGIORE" DI CREMA	REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE .	Ago 2013
		pag.1

REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE .


 REGIONE LOMBARDA AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALE MAGGIORE" DI CREMA	REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE .	Ago 2013
		pag.2

ART. 1 – PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

1. La richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere concessa dall’Azienda a seguito di presentazione di domanda da parte del dipendente in risposta a specifico avviso emesso periodicamente dall’Azienda (di norma con una cadenza triennale differenziata per gruppi di profili al fine di agevolare la gestione di tali procedure) in cui sono individuati il numero di contratti a tempo parziale distinti per categoria/profilo professionale compatibili con il fabbisogno organizzativo aziendale.
2. L’Azienda non attiverà la procedura di cui al comma precedente per quelle posizioni/profili la cui trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale comporti, in relazione alle mansioni, al profilo professionale, alla posizione organizzativa ricoperta, pregiudizio alla funzionalità dell’Azienda (ad es. mansioni infungibili, posizioni con particolari responsabilità, appartenenza a profili carenti sul mercato del lavoro, etc.) .
3. Le domande presentate al di fuori della procedura di cui al comma 1, di norma, non saranno prese in considerazione. Qualora, nel corso dell’arco temporale che intercorre tra l’emissione di un avviso e quello successivo, taluni dei dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale rientrano a tempo pieno o si dimettono, l’Azienda, verificato il permanere della compatibilità di tale tipologia contrattuale con il fabbisogno organizzativo, può procedere alla stipula di nuovi contratti a tempo parziale valutando le domande non accolte nella precedente procedura ed eventuali nuove domande sollecitate mediante specifico avviso.
4. La domanda contenente la richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa con un rapporto a tempo parziale :
 - deve essere presentata per iscritto ed indirizzata al Direttore Generale dell’Azienda in risposta allo specifico avviso di cui al comma 1;
 - deve specificare dettagliatamente le condizioni personali e familiari che sottostanno alla motivazioni della richiesta e, qualora la richiesta di part-time sia formulata al fine di svolgere altra attività, deve indicare l’eventuale attività di lavoro subordinato od autonomo che il dipendente intende svolgere;
 - deve indicare dettagliatamente la durata della prestazione lavorativa, che non può comunque essere inferiore al 30% dell’orario di lavoro a tempo pieno (di norma l’articolazione deve essere ricondotta ai seguenti orari settimanali: 12 ore/sett., 18 ore/sett., 25 ore/sett., 30 ore/sett.);
 - deve indicare la disponibilità a svolgere la prestazione lavorativa secondo un’articolazione oraria coerente all’orario di servizio e al sistema di turnazione previsto nel centro di responsabilità/dipartimento di assegnazione, con disponibilità a partecipare ai turni di pronta disponibilità -se previsti nella struttura di assegnazione- in termini proporzionali rispetto alla percentuale di part-time scelta. La specifica articolazione oraria è definita nel contratto individuale di lavoro.

ART. 2 – VALUTAZIONE DELLA DOMANDA


1. La domanda verrà valutata dagli uffici competenti dell’Azienda secondo quanto previsto nell’avviso di cui all’art.1, c^2, del presente Regolamento. La procedura di valutazione sarà rendicontata in specifico verbale avente carattere pubblico.
2. La priorità alla trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale verrà riconosciuta in relazione alla sussistenza, in capo al richiedente, di situazioni personali e familiari secondo il seguente ordine di priorità :

 REGIONE LOMBARDA AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALE MAGGIORE" DI CREMA	REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE .	Ago 2013
		pag.3

- 1) *essere lavoratore affetto da patologie oncologiche accertate da apposita commissione medica dell'ASL;*
 - 2) *essere lavoratore che usufruisce per se stesso dei permessi della L. n. 104/1992;*
 - 3) *essere lavoratore impegnato in un progetto terapeutico a seguito di problematiche relative allo stato di tossicodipendenze, alcolismo cronico o disabilità;*
 - 4) *di essere lavoratore già a part-time con contratto non superiore al 50% in quanto autorizzato allo svolgimento di altra attività, purchè l'altra attività sia tuttora in essere;*
 - 5) *nucleo familiare composta da un solo genitore con figli conviventi di età inferiore ai 13 anni;*
 - 6) *genitori con tre o più di tre figli conviventi al di sotto dei 10 anni;*
 - 7) *di essere lavoratore con familiare convivente in situazione di handicap riconosciuto;*
 - 8) *genitori con due figli conviventi al di sotto dei 10 anni;*
 - 9) *genitori con un figlio convivente al di sotto dei 10 anni;*
 - 10) *limitazioni di mansione a carattere permanente certificate dal Medico Competente (certificazione precedente alla data di emissione del bando);*
 - 11) *dipendente con età anagrafica superiore a 60 anni.*
3. Altre situazioni particolari di carattere personale o di salute potranno essere rappresentate e debitamente documentate: tali situazioni verranno valutate dalla Direzione SITRA e dalla Direzione del Personale al fine di definire il loro posizionamento rispetto all'ordine di priorità sopra delineato.
4. L'elenco delle suddette situazioni personali e familiari è suscettibile di modifiche ed integrazioni che verranno evidenziate preventivamente negli avvisi emessi dall'Azienda ai sensi di quanto previsto nell'articolo 1.

ART. 3 – DECISIONE IN MERITO ALLA DOMANDA

1. La decisione in merito alla domanda presentata si formalizza:
 - in caso di accoglimento con sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro previa adozione di specifico provvedimento che dispone lo svolgimento della prestazione lavorativa con rapporto di lavoro a tempo parziale, determinando il relativo trattamento economico spettante;
 - in caso di non accoglimento con comunicazione motivata al richiedente.
2. I contratti a tempo parziale sottoscritti in base a tale procedura hanno una durata temporale limitata (di norma triennale).
3. Al momento della sottoscrizione del nuovo contratto a tempo parziale l'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, determina il centro di responsabilità/dipartimento di assegnazione. L'Azienda esprime un orientamento tendenziale, se compatibile con i fabbisogni organizzativi, a confermare l'assegnazione degli operatori ai centri di responsabilità/dipartimenti di appartenenza in un'ottica di salvaguardia e valorizzazione delle competenze maturate. Ciò non preclude che l'Azienda nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, in corso di validità del contratto part-time, possa procedere ad assegnare l'operatore ad una diversa articolazione aziendale come previsto per qualsiasi operatore aziendale.
4. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è accolta :

 REGIONE LOMBARDA AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALE MAGGIORE" DI CREMA	REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE .	Ago 2013
		pag.4

- qualora vi siano un numero di domande superiore ai posti disponibili fissati nell'avviso pubblicato dall'Azienda e la precedenza in base ai criteri di cui all'art.2 sia riconosciuta in capo ad altri operatori;
- qualora l'attività che il richiedente intenda svolgere configuri una situazione di incompatibilità prevista dalla normativa vigente o una situazione di conflitto d'interessi con la specifica attività svolta dal dipendente (vedasi anche il "Regolamento aziendale per la disciplina delle situazioni di incompatibilità e di cumulo di attività ed incarichi previsti dall'art. 53 del D.L.vo n.165/2001 e s.m.i.");
- qualora non vi sia disponibilità allo svolgimento di un'articolazione oraria coerente all'orario di servizio e al sistema di turnazione previsto nel centro di responsabilità/dipartimento di assegnazione.

ART. 4 – RITORNO AL TEMPO PIENO

Il dipendente, che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in base alla procedura di cui all'art.1, può chiedere il ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno anche prima della scadenza del termine previsto nel contratto individuale, purchè sussistano le condizioni previste dal CCNL: su tale richiesta l'Azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla ricezione valutando la compatibilità con il fabbisogno organizzativo aziendale.

Al momento del rientro a tempo pieno l'Azienda si riserva di valutare il centro di responsabilità/dipartimento a cui assegnare il dipendente.

ART. 5 – PATOLOGIE ONCOLOGICHE


I 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 Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale anche in tempistiche al di fuori della procedura delineata dall'art.1.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

ART. 6 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI (LAVORO STRAORDINARIO - PRONTA DISPONIBILITA' - ETC.)

Il personale con contratto a part-time di norma :

- può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare o di lavoro straordinario nei limiti previsti dal CCNL vigente secondo quanto previsto dall'articolo successivo ;
- partecipa al sistema aziendale del servizio di pronta disponibilità in proporzione all'entità del proprio orario di lavoro o comunque in base a quanto definito nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale ;

 REGIONE LOMBARDA AZIENDA OSPEDALIERA "OSPEDALE MAGGIORE" DI CREMA	REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE .	Ago 2013
		pag.5

- non è autorizzato allo svolgimento di attività non strettamente istituzionali quali : attività aggiuntiva a supporto all'attività libero-professionale, attività aggiuntiva connessa allo svolgimento di attività libero-professionale aziendale, attività in convenzione con altri Enti, attività di docenza interna, incarichi esterni;
- è tenuto a smaltire le ferie maturate prima della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e altrettanto nel caso di ritorno a tempo pieno) , se compatibile con fabbisogno organizzativo.

ART. 7 – LAVORO SUPPLEMENTARE e LAVORO STRAORDINARIO .

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale -anche se sviluppato nel rispetto della turnistica aziendale-, previo suo assenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di attività lavorativa.
3. Il lavoro supplementare: è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno. I limiti individuali annuali sono i seguenti :
 - a. prima fascia = 10% delle ore dovute mensilmente. Questo criterio, applicato alle tipologie di orario part-time più ricorrenti in Azienda, determina i seguenti limiti:
 - i. part time di 18 ore settimanali: 8 ore
 - ii. part time di 25 ore settimanali: 11 ore
 - iii. part time di 30 ore settimanali: 13 ore;
 - b. seconda fascia = di norma, non più delle ore previste per la prima fascia per ogni tipologia di part-time.
4. Il lavoro straordinario: è quello corrispondente alle ore effettuate in più rispetto al normale orario giornaliero. I limiti individuali annuali sono i seguenti :
 - a. prima fascia = 20 ore
 - b. seconda fascia = di norma, non più delle ore previste per la prima fascia.
5. Le ore di lavoro supplementare e straordinario prestate nei limiti della prima fascia sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 15%. Quelle prestate oltre detti limiti ma entro quelli previsti per la seconda fascia sono retribuite con una maggiorazione del 50%.
6. Le ore di lavoro supplementare e straordinario rientranti nei suddetti limiti possono essere recuperate o retribuite; le ore di lavoro supplementare e straordinario che superano i suddetti limiti devono essere recuperate.
7. L'eventuale riconoscimento economico attinge, in ogni caso, al fondo degli straordinari assegnato annualmente ai responsabili di competenza.

ART. 8 – APPLICAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI

Gli istituti contrattuali sono applicati ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale secondo la disciplina fissata dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dai contratti decentrati, per gli istituti ad essa demandati.

