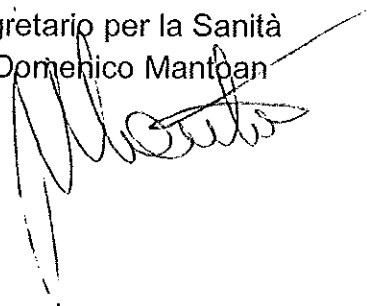


Oggi, martedì 22 febbraio 2011 a Venezia, ha avuto luogo l'incontro tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità.

L'Assessore alla Sanità
Luca Coletto

Il Segretario per la Sanità
Dr. Domenico Mantovan



Per le Organizzazioni Sindacali.

C.G.I.L. F.P. Wama Fogo

CISL F.P.S. Zollo Claudio

U.I.L. F.P.L. Scapin Jura

FIALS Roberto - Mantovan

FSI Gianni Roberto

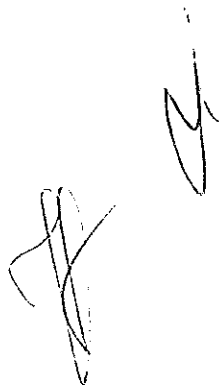
NURSING UP Gianni Roberto

Le parti sottoscrivono l'allegato documento di intesa finalizzato all'emanazione da parte dell'amministrazione regionale di linee di indirizzo alle aziende sanitarie per la gestione dell'istituto del part time alla luce delle disposizioni in materia recate dall'articolo 16 della L. 4 novembre 2010, n. 183.

La Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali del Comparto:

PRENDONO ATTO CHE

- la disciplina legislativa in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è contenuta nell' art. 1, comma. 58, della Legge 23.12.1996 n. 662, nel testo novellato dall'art. 73 della D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2008, n.133;
- la disciplina contrattuale del rapporto di lavoro a tempo parziale è recata dagli artt. 23 e 24 del CCNL 7.04.1999, dagli articoli 34 e 35 del CCNL 20.09.2001, integrativo del CCNL 7.04.1999 e dall'articolo 22 del CCNL 19.04.2004;
- in particolare, le predette disposizioni contrattuali prevedono che il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale non può 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 situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari;
- l'art. 16 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce che entro 180 giorni dalla data della sua entrata in vigore, le pubbliche amministrazioni, 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 della data di entrata in vigore del decreto legge n.112/2008, convertito nella L. 133/2008.



CONVENGONO CHE

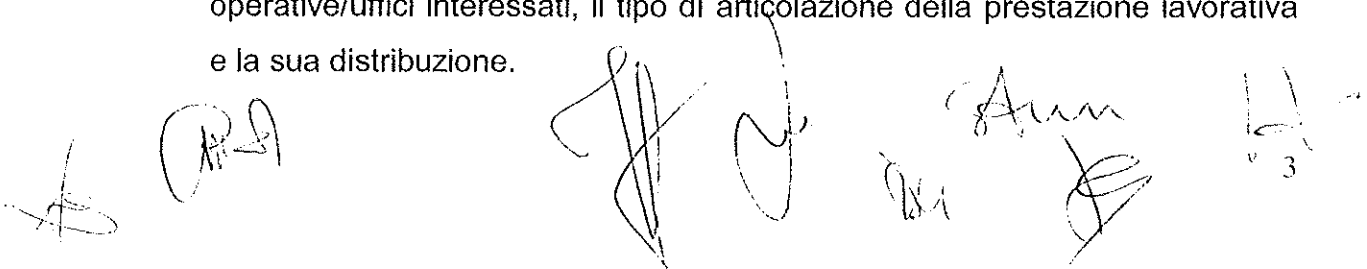
1. Ciascuna Azienda ed Ente del SSR adotta o adegua, qualora l'abbia già adottato, un regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale in armonia con le indicazioni del presente protocollo e nel rispetto dei principi di trasparenza, buon andamento, pari opportunità ed equità di trattamento.

Nello specifico il regolamento dovrà disciplinare modalità e criteri di priorità preordinati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero le modalità di costituzione dello stesso, tenuto conto che l'applicazione dell'istituto dovrà essere funzionale all'organizzazione aziendale ed al contempo dovrà tener conto della situazione soggettiva dei singoli dipendenti.

Lo stesso regolamento, anche alla luce delle recenti novità normative, in particolare quelle contenute nell'art. 16 della legge 4 novembre 2010 n. 183, dovrà recepire il principio della temporaneità dei rapporti di lavoro a part time, indicativamente non superiore ad anni tre, ed indicare la necessità della individuazione dei posti dell'assetto organizzativo aziendale che, per tipologia di attività e/o articolazione oraria, si prestano ad essere ricoperti da personale a part time. Dovrà comunque essere prevista la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro al venire meno dei presupposti di concessione della riduzione oraria.

2. Le Aziende ed Enti del SSR per la gestione dell'istituto in argomento redigeranno, con cadenza biennale, nel rispetto del regolamento di cui al punto 1, un apposito piano da rendere noto a tutto il personale che dovrà:

- individuare le tipologie di attività e/o di articolazione oraria che si prestano ad essere ricoperte dal personale a part time;
- redigere la mappatura della organizzazione aziendale che evidenzia, sulla base della tipologia delle attività, i posti ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale ed anche, d'intesa con i responsabili delle unità operative/uffici interessati, il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp with initials, and several other signatures and initials on the right.

Il piano costituisce, in funzione dell'organizzazione del lavoro, strumento utile per analizzare prima, e pianificare poi, quanti e quali contratti a part-time possono essere concessi e soprattutto per quali profili professionali, senza alcun pregiudizio alla funzionalità dell'organizzazione, alla qualità del servizio e alle prestazioni rese. Ne consegue che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time o il mantenimento del rapporto di lavoro a part time sono subordinati all'individuazione dei relativi posti da parte del suddetto piano.

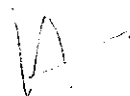
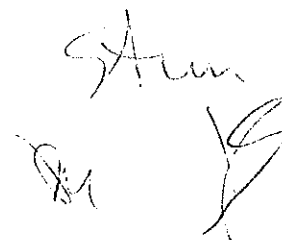
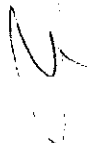
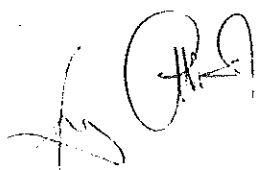
Ferme restando le autonome scelte aziendali riferite a casi specifici, nella individuazione dei posti a part time, le aziende ed enti dovranno privilegiare l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica h 24, essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica. Per il personale non inserito nella turnistica sulle 24 ore, in particolare per gli operatori del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni, potrà invece essere prevista l'articolazione oraria orizzontale del part time che consente un ottimale utilizzo del medesimo personale.

I posti individuati dal piano aziendale sono prioritariamente coperti sulla base delle richieste del personale in servizio di pari categoria e profilo secondo le modalità stabilite nei CC.CC.NN.LL oltre che nel regolamento aziendale.

Nella valutazione delle priorità degli aventi diritto, le Aziende ed Enti dovranno porre particolare attenzione:

- al personale che fruisce di istituti contrattuali tesi a tutelare situazioni di criticità individuali o familiari (es. Legge 104/1992);
- al personale appartenente a categorie ad alto turn over;
- all'età anagrafica dei dipendenti/carichi di famiglia;
- ad altri criteri individuati dalle singole Aziende ed Enti.

Degli aventi diritto, individuati secondo i suddetti criteri di preferenza, verrà predisposta apposita graduatoria.



3. Prima della adozione del piano aziendale, e comunque nella prima annualità dalla sua adozione, con riferimento al personale attualmente con rapporto di lavoro a part-time, il passaggio a tempo pieno avverrà su base volontaria del dipendente. Alle aziende ed Enti è, peraltro, consentita la trasformazione a tempo pieno dei posti di dotazione organica successivamente alla cessazione del personale che li ricopre. Tale trasformazione dovrà avvenire ponendo particolare attenzione al rispetto dei vincoli finanziari in materia di personale e alla capienza dei fondi contrattuali.
4. La gestione dei criteri di applicazione dell'istituto in argomento dovrà essere oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali del personale del comparto.

