


INTEGRAZIONE/MODIFICA
“REGOLAMENTO PART TIME”

OGGETTO: Integrazione/modifica “regolamento PART TIME”

Il giorno 12 febbraio 2015 alle ore 15.00, presso l’aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l’incontro tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
DELL’AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA:

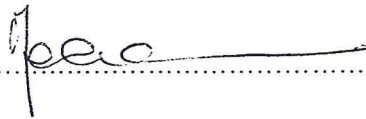
Direttore Amministrativo (delegato dal Direttore Generale)


.....


Direttore Sanitario

.....

Responsabile UOC Amministrazione e Gestione del Personale


.....

Responsabile Direzione delle Professioni Sanitarie


.....

DIREZIONE MEDICA OSPEDALIERA

.....

.....

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE
SINDACALE:

RSU:


.....

CGIL FP:


.....

CISL FP:


.....

UIL FPL:


.....

FIALS:

.....

FSI:

.....

NURSING UP:

.....



**AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA
AREA COMPARTO**

**INTEGRAZIONI/MODIFICAZIONI REGOLAMENTO PART-TIME
Adottato con Deliberazione del Direttore generale n. 234 del
8/03/2014**

Le parti, preso atto del "Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale, in applicazione dell'art. 16 L. 133/2010" adottato con deliberazione n. 234 dell'8 marzo 2012 e della conseguente revisione effettuata ad oggi, ritengono opportuno modificare quanto regolamentato integrando il punto 5 dello stesso e sostituendo l'art. 6 dell'allegato n.3 come di seguito indicato, con l'impegno di rivedere e sottoscrivere la suddetta Regolamentazione.

Sostituzione Art. 6 ALLEGATO N. 3

Art. 6. Criteri per la concessione del part-time all'interno del contingente del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno:

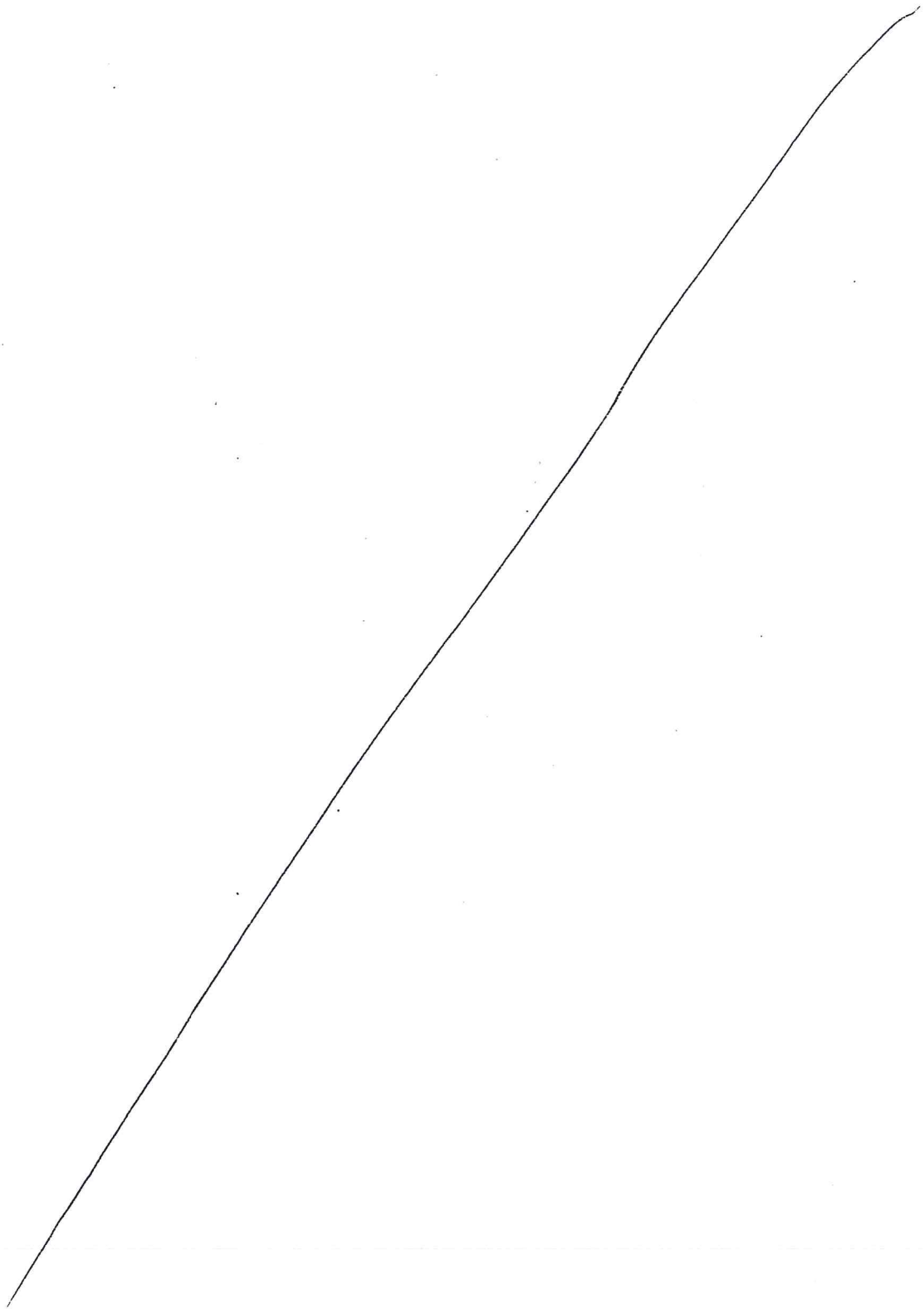
Il dipendente affetto da patologie oncologiche, per il quale residua una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, ex art. 12-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 61/2000¹, accertata da una Commissione Medica istituita presso l'ULSS

¹ Art. 12 bis, D.lgs. n. 61/2001:

"1. lavoratori del settore pubblico e del settore privato 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 unita sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. 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.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."



competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale verticale o orizzontale, su specifica richiesta in tale senso, senza necessità alcuna di previa partecipazione ai bandi indetti per l'accesso al part-time.

Fermo restando che l'Amministrazione, in relazione ai possibili pregiudizi della funzionalità dei servizi, può non concedere la trasformazione del rapporto di lavoro, qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in pendenza di istruttoria superi il numero dei posti disponibili per la trasformazione, sarà predisposta una graduatoria degli aventi diritto, mediante l'utilizzo dei criteri sotto indicati, secondo un ordine di priorità correlato al punteggio attribuito:

1. dipendente con gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio (secondo le modalità previste dall'art. 23, comma 6-bis del CCNL Normativo del 7 aprile 1999 come inserito dall'art. 11 del CCNL Integrativo del 20/9/2001²), ovvero con handicap che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992³, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento;
2. gravi patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori del dipendente, nonché, nel caso in cui il dipendente assista una persona convivente (da intendersi tale la persona residente con il dipendente da almeno 6 mesi), con patologia che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992⁴, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, (ex art. 12-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000⁵);
3. dipendente portatore di handicap NON grave ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. n. 104/1992⁶;
4. avere figli conviventi portatori di handicap NON grave ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. n. 104/1992 (ex art. 12-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000⁷);

2 Art. 23, comma 6 bis, CCNL 7/04/1999: "In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento."

3 Art. 3, L. 104/1992:
"1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che e' causa di difficolta' di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.
2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacita' complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.
3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'eta', in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravita'. Le situazioni riconosciute di gravita' determinano prioritari nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.
4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali."

4 Vedi nota sopra.

5 Vedi nota 1.

6 Vedi nota 3.

7 Vedi nota 1.

5. avere figli conviventi di età non superiore agli anni 13 (ex art. 12-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000⁸) con punteggio in relazione all'età e al numero di figli. Sarà considerata valida l'età anagrafica del minore compiuta al momento della presentazione della domanda;
6. dipendente con una invalidità non inferiore al 70%;
7. persone conviventi del dipendente (da intendersi tale la persona residente con il dipendente da almeno 6 mesi), con una invalidità non inferiore al 70%, malati di mente e anziani non autosufficienti (ex art. 1, comma 64, Legge n. 662/1996⁹).

Le condizioni relative allo stato di salute, indicate nei punti precedenti, dovranno essere debitamente documentate da certificati da medici del SSN.

Qualora la documentazione sanitaria che ha dato titolo al verificarsi di una delle condizioni di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 6 e 7 risulti insufficiente a definire il diritto di priorità, l'Amministrazione si riserva di avvalersi di un dirigente medico individuato presso la Direzione Medica Ospedaliera al fine di certificare quanto dichiarato.

(Vedi Tabella pagina seguente)

Qualora ricorra la situazione di unico genitore convivente con il minore, i punteggi di cui al punto 5 sono aumentati del 10%.

A seguito delle "Nuove disposizioni sul Rapporto di lavoro a tempo parziale area del comparto in applicazione dell'art. 16, L. 183/2010" - Allegato 2 viene superato l'ultimo comma e viene inserito il seguente testo:

"Per definizione di unico genitore convivente si prenderanno in considerazione le seguenti ipotesi.

1. assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore);
2. abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria;
3. affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria."

Ai fini della stesura della graduatoria finale saranno rispettate le seguenti regole:

- a) nelle ipotesi in cui ricorrano più requisiti di cui ai punti sopra da 1 a 7, questi non saranno cumulati bensì sarà preso in considerazione quello unico più favorevole per il dipendente;

⁸ Vedi nota 1.

⁹ Art. 1, comma 64, L. 662/1996: "Per quanto disposto dai precedenti commi, viene data precedenza ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché ai genitori con figli minori in relazione al loro numero."



b) A parità di punteggio saranno applicati i seguenti criteri di priorità:

- prevale colui che ha un numero maggiore di figli a carico, indipendentemente dal fatto che il dipendente sia coniugato o meno;
- prevale colui che risulta avere l'età inferiore al momento della formazione della graduatoria.

Tabella

	Motivazione	Punteggio
1	Dipendente con gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili (come indicate ex art. 23, comma 6-bis del CCNL Normativo del 7 aprile 1999) ovvero portatore di handicap grave con invalidità del 100%.	200 punti
2	Gravi patologie oncologiche coniuge/figli/genitori; persona convivente del dipendente, (da intendersi tale la persona residente presso il dipendente da almeno 6 mesi), portatore di handicap grave con invalidità del 100% (ex art. 12-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000).	150 punti
3	Dipendente portatore di handicap NON grave.	100 punti
4	Figlio convivente portatore di handicap NON grave ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. n. 104/1992 (ex art. 12-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000)	100 punti
5	Figli conviventi di età non superiore agli anni 13 (ex art. 12-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000) con punteggio in relazione all'età e al numero di figli: <ul style="list-style-type: none"> - Fino al compimento dei 3 anni: 70 punti per ogni figlio di età compresa entro questo limite; - Dai 3 anni compiuti fino al compimento dei 6 anni: 50 punti per ogni figlio di età compresa entro questo limite; - Dai 6 anni compiuti fino al compimento dei 13 anni: 20 punti per ogni figlio di età compresa entro questo limite. 	
6	Dipendente con una invalidità non inferiore al 70%.	50 punti
7	Persone conviventi del dipendente (da intendersi tale la persona residente presso il dipendente da almeno 6 mesi), con una invalidità non inferiore al 70%, malati di mente e anziani non autosufficienti (ex art. 1 comma 64 L. n. 662/1996).	50 punti

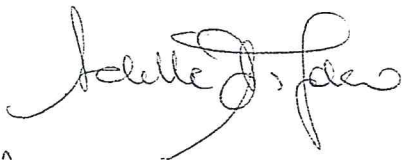
**Modifica/Integrazione del punto "5- Nuovi Bandi"
del documento "Rapporto di lavoro a tempo parziale area Comparto in
applicazione dell'Art.16, L.183/2010" di cui all'allegato 2**

5- Nuovi bandi

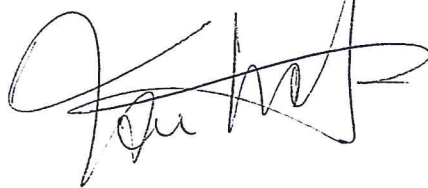
L'Amministrazione si impegna per l'anno 2015 a bandire n. 25 posti da destinare alla temporanea trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per la durata di quattro anni.

L'Amministrazione si impegna ad individuare dei "part-time Flash" da assegnare al personale che, a seguito di gravi eventi eccezionali ed imprevedibili legati alla sfera personale, necessita di fruire del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il dipendente deve presentare domanda scritta e protocollata alla S.C. Amministrazione e Gestione del Personale e alla Direzione delle Professioni Sanitarie, che valuteranno l'eventuale concessione unitamente alla Direzione Strategica e al Direttore della Struttura di appartenenza. Tale concessione non può superare il periodo di mesi sei e può essere soggetta a rivalutazione. Il dipendente deve comunicare tempestivamente il venir meno delle condizioni che hanno portato alla concessione del part time.

PER L'AMMINISTRAZIONE



PER LE OO.SS.

CISL FP


RSU Bior Emiliana

FP CGIL 
UIL FPL 

NOTA CONGIUNTA

Considerato il progressivo invecchiamento dei lavoratori, le parti concordano di valutare soluzioni professionali e organizzative, al fine di soddisfare le necessità dei dipendenti. La parti inoltre si impegnano ad incontrarsi per condividere la destinazione di eventuali posti che si dovessero rendere vacanti successivamente alla conclusione dei bandi.

PER L'AMMINISTRAZIONE

egher
bec
Stella J. Ples

PER LE OO.SS.

CISA FP
Quarta
RSU Be con Emilia
FP CGIL
UIL FPL
L. C.