

ACCORDO APPLICAZIONE PART - TIME ART. 22 DEL CCNL SANITA' PRIVATA 2016 - 2018

In data 24 luglio 2023, presso l'Ospedale Villa Salus, si sono incontrate in le parti così rappresentate:

- ✓ Avvocato Alessio Grassi per Fondazione Villa Salus;
- ✓ Il Signor Stefano Boscolo Agostini per la UIL FPL
- ✓ Il Signor Tommaso Gaspari per la CISL FP
- ✓ Il Signor Cristiano Zanetti per la Fp CGIL

Preso atto dell'art. 22 del CCNL Sanità Privata 2016 - 2018 relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti concordano dal 1 settembre 2023 quanto segue:

Premesso che l'art. 8 primo comma del D.Lgs. 81/2015 stabilisce che *“Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale”*.

- Si ritiene opportuno in base alle esigenze del personale del Comparto Sanità e l'Azienda procedere alla sottoscrizione di un accordo che definisca delle regole per la fruizione del rapporto di lavoro a tempo parziale. L'Azienda si impegna entro il 30 aprile 2023 a fornire alle OO.SS una mappatura dei posti disponibili ove esistenti, suddivisi per profilo professionale.

Al fine di:

- renderlo omogeneo alle indicazioni dell'art. 22 del CCNL Sanità Privata 2016 – 2018;
- procedere ad eliminare alcuni dubbi interpretativi e applicativi;
- rispondere alle istanze dei lavoratori pervenute per tramite delle parti sindacali.

Tutto ciò premesso si concorda quanto segue:

1. Tutti i dipendenti possono accedere all'istituto del part-time a tempo parziale in presenza di posti disponibili e previo consenso del Datore di lavoro.
2. Si conviene che, come previsto dall'art. 22 del CCNL Sanità Privata 2016 - 2018, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
3. In caso di necessità di assunzione di personale a tempo parziale, l'Azienda si impegna tramite informativa a dare tempestiva comunicazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno occupato in Unità Operative all'interno del medesimo presidio ospedaliero, al fine di garantire agli stessi diritto di precedenza.

S.B

4. Il presente accordo ha validità a partire dal 1° settembre 2023 e resta in vigore fino la sottoscrizione di uno nuovo.

ART. 1 - Requisiti di accesso

Fatto salvo quanto previsto dalle normative vigenti, per accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti devono avanzare apposita domanda debitamente compilata su apposito modello predisposto dall'Azienda.

Dopo la verifica dei posti disponibili, l'Azienda entro 30 giorni invia formale risposta al richiedente. Nella domanda deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia e le misure percentuale di lavoro parziale.

La domanda va presentata al momento della comparsa di esigenze personali e/o familiari.

In capo al dipendente devono sussistere le seguenti condizioni personali e/o familiari, da autocertificare ai sensi del D.P.R 445/2000, e/o esibire copia conforme all'originale di apposita certificazione prodotta da commissione medica competente:

1. Assistenza a figlio/i minori;
2. Assistenza a figlio/i con handicap certificato da apposita commissione medica competente;
3. Assistenza al coniuge/convivente o genitore, previa presentazione di certificazione di invalidità riconosciuta da commissione competente;
4. Inabilità fisica permanente certificata da apposita commissione medica competente;
5. Inabilità psicofisica temporanea documentata da certificato medico;
6. Necessità di cure salvavita, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.Lgs n.81/2015;
7. Tutte le casistiche rientranti nell'art.8 commi 4 e 5 del D.Lgs n.81/2015;
8. Corsi di formazione da conseguire una migliore qualifica professionale attinente alla qualifica di appartenenza;
9. Percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs n. 80/2015;
10. Richiesta di riduzione dell'orario di lavoro del 50%, entro i limiti del congedo parentale ancora spettante, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del D.Lgs n. 81/2015;
11. Avere in precedenza presentato domanda di part-time, avendo conservato le originali condizioni familiari e/o individuali e essere rientrati nel numero dei part-time concessi;
12. Attività extra istituzionali, per prestazione del rapporto di lavoro non superiore al 50 %;
13. Dipendente maggiore di 55 anni di età anagrafica;
14. Altre motivazioni.

ART. 2 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro può essere di tipo orizzontale e/o verticale.
2. La prestazione di lavoro a tempo parziale percentualmente rapportata al tempo pieno viene di norma così suddivisa:

  S.B.



a. tempo parziale orizzontale:

- 83,33 % ovvero 30 ore settimanali
- 66,67 % ovvero 24 ore settimanali
- 50 % ovvero 18 ore settimanali

b. tempo parziale verticale:

- 83,33 % ovvero 30 ore settimanali
- 66,67 % ovvero 24 ore settimanali
- 50 % ovvero 18 ore settimanali

Diverse articolazioni orarie da quelle stabilite saranno oggetto di valutazione da parte dell'Azienda in relazione alle peculiari esigenze della struttura ed in considerazione di particolari esigenze personali/familiari del dipendente.

ART. 3 - Durata e decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale è disposta a tempo determinato per una durata di anni due, rinnovabili su istanza del dipendente e sulla disponibilità di posti. Salvo i casi di invalidità permanente con riduzione della capacità lavorativa in misura superiore ai $\frac{2}{3}$, certificati ai sensi della Legge 118/1971.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale decorre, dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del relativo contratto, fatte salve motivate esigenze organizzative.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro è perfezionata con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale che dovrà indicare:
 - data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale o verticale);
 - percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno;
 - retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto il tempo pieno;
 - sede di assegnazione (UU.OO).
4. La trasformazione del rapporto di lavoro e la conseguente sottoscrizione di un nuovo contratto non comporta soluzione di continuità nel rapporto in essere con l'Azienda. Al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente deve fruire delle ferie maturate.
5. Alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente potrà essere assegnato ad altra Unità Operativa all'interno del medesimo presidio ospedaliero.
6. Al termine del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta

salva la facoltà del Datore di Lavoro di concedere ulteriore proroga secondo i criteri e le modalità previste dal presente accordo. Al rientro a tempo pieno, il dipendente può essere assegnato ad altra Unità Operativa all'interno del medesimo presidio ospedaliero.

7. La richiesta di proroga viene inoltrata dal dipendente su apposita modulistica trenta giorni prima della scadenza del rapporto a tempo parziale, l'Azienda dopo aver fatto una verifica sul possesso dei requisiti iniziali e il posto disponibile autorizza o meno il protrarsi del rapporto di lavoro part – time;
8. Il dipendente può rientrare a tempo pieno, prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, su presentazione di richiesta scritta, salvo disponibilità nella dotazione organica e sempre con il consenso del Datore di Lavoro.
9. Prima del rientro a tempo pieno, il dipendente deve fruire delle ferie maturate durante il periodo di lavoro con rapporto a tempo parziale e deve procedere al recupero di eventuali prestazioni orarie straordinarie.
10. La richiesta del dipendente verrà effettuata mediante apposita modulistica predisposta dal Datore di Lavoro.

ART. 4 - Saturazione dei posti disponibili, priorità nell'assegnazione

Nel caso di una saturazione temporanea dei posti disponibili, le parti concordano di procedere comunque alla stipulazione di nuovi contratti a tempo parziale. Nella valutazione delle domande viene data la precedenza ai seguenti casi definiti da norma di legge:

1. dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti, come previsto dall'art. 8 commi 3 D.Lgs 81/2015;
2. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche certificati ai sensi della legge 104/1992;
3. dipendenti titolari di legge 104/1992 per il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari;
4. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015.

Per tutte le altre casistiche valgono i seguenti criteri di priorità:



1	Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità		6
2	Figli minori (unico genitore)		5
3	Figli minori*	0-6 anni	4
		7-12 anni	3

 S.B 

4	Figli minori di genitori turnisti con coniuge turnista	0-12 anni	2
5	dipendente maggiore di 55 anni di età anagrafica		1
6	altre motivazioni		0,5

*punti per ogni figlio.

Nel caso di situazione di parità si adotteranno i seguenti criteri di precedenza:

1. Anzianità di servizio;
2. Maggior tempo di percorrenza per arrivare alla sede di servizio dalla propria residenza.

ART. 5 – Lavoro straordinario e supplementare.

Il lavoro straordinario o supplementare può essere richiesto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale per garantire la continuità delle prestazioni e/o qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale **verticale** può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di **50 ore**, retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 59.

Nel caso di tempo parziale **orizzontale** è ammessa la prestazione di lavoro oltrel'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e di **120 ore** annue.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dalla Struttura.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

ART. 6 – Disposizioni finali

Le parti concordano di verificare, entro sei mesi, lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente accordo.

Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole inserite nell'accordo, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 81/2015.

Letto, confermato e sottoscritto:

FP CGIL *[Signature]*
 CISL FP *[Signature]*
 DIL FPL Stefano Bogolo *[Signature]*
 UIL FRL *[Signature]*
[Signature]
[Signature]