

Deliberazione della Giunta Regionale 14 novembre 2011, n. 31-2891

Recepimento dell'Accordo regionale sottoscritto il 14 ottobre 2011 con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area Comparto del Servizio Sanitario Nazionale su: "Linee di indirizzo regionali. Disciplina del lavoro a tempo parziale nel S.S.R. Accordo con le OO.SS. del Comparto".

A relazione dell'Assessore Monferino:

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; a sua volta la disciplina contrattuale del rapporto di lavoro a tempo parziale, relativamente al personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale, è contenuta negli articoli 23, 24 e 25 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 07.04.1999, negli articoli 34 e 35 del CCNL 20.09.2001, integrativo del CCNL 7.04.1999 e nell'articolo 22 del CCNL 19.04.2004.

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.

Inoltre la Legge 08.03.2000 n. 53 promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione e in particolare prevede all'articolo 9, forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro.

La prevista flessibilità dell'organizzazione del lavoro deve essere rivolta a conciliare i tempi di vita dei lavoratori delle Aziende Sanitarie Regionali e il perseguimento dell'interesse istituzionale e di buon funzionamento della Azienda: tuttavia, per favorire un'applicazione omogenea dell'istituto nelle Aziende sanitarie piemontesi, pur lasciando alle stesse gli ambiti di autonomia concessi e previsti dalla Legge e dal C.C.N.L., si è reso necessario e opportuno aprire un tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del relativo C.C.N.L. del personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale.

Al termine della trattativa si è pervenuti, in data 14 ottobre 2011 alla sottoscrizione di un Accordo contenente le linee di indirizzo regionali sulla disciplina del lavoro a tempo parziale nel Servizio Sanitario Regionale che tiene conto dei principi sopra enunciati.

Attesa pertanto la necessità di recepire detto Accordo, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

Udita la proposta del relatore;

vista la Legge n 662 del 23.12.1996;

vista la Legge n. 53 del 08.03.2000;

visto il D.L. 25.06.2008, n. 112 modificato dalla Legge n. 133 del 06.08.2008;

visti gli artt. 23,24 e 25 del C.C.N.L. del 07.04.1999 del personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale;

visti gli artt. 34 e 35 del C.C.N.L. del 20.09.2001 integrativo del C.C.N.L. 07.04.1999 del personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale;

visto l'articolo 22 del C.C.N.L. del 19.04.2004 del personale del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale;

la Giunta Regionale, unanime

delibera

- di recepire per i motivi di cui in narrativa, l'Accordo regionale sottoscritto in data 14 ottobre 2011 con le Organizzazioni Sindacali CGIL FP; CISL FP, UIL FPL, FSI, NURSING UP, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale, in applicazione ed ai sensi delle normative vigenti in materia di rapporto del lavoro a tempo parziale del personale del Comparto del Servizio Sanitario Regionale;

- di disporre che il competente Settore Regionale dell'Assessorato Tutela della Salute e Sanità, Edilizia Sanitaria, Politiche Sociali e Politiche per la Famiglia provveda a trasmettere alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale il presente provvedimento per i relativi adempimenti di competenza.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

(omissis)

Allegato

**LINEE DI INDIRIZZO REGIONALI
DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE NEL S.S.R.
ACCORDO CON LE OO.SS. DEL COMPARTO**

In data 14 ottobre 2011 si sono incontrati, presso l'Assessorato Tutela della Salute e Sanità, Edilizia Sanitaria, Politiche Sociali e Politiche per la Famiglia, l'Assessore Regionale ed i rappresentanti delle OO.SS. del Comparto della Sanità.

Le parti

Prendono preliminarmente atto che:

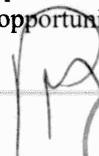
- E' utile prevedere una flessibilità dell'organizzazione del lavoro volta a conciliare tempo di vita e di lavoro anche in applicazione della legge 53 del 2000 al fine di attuare azioni che determinano risultati positivi sia per le lavoratrici/lavoratori sia per le ASR, con una percepibile evoluzione dell'organizzazione del lavoro.
- 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 é, a sua volta, contenuta negli artt. 23, 24 e 25 del CCNL 7.04.1999, dagli articoli 34 e 35 del CCNL 20.09.2001, integrativo del CCNL 7.04.1999 nonché 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;
- a fronte di discipline difformi dell'istituto nelle Aziende sanitarie piemontesi, si rende necessario giungere alla predisposizione di linee guida regionali che consentano una più omogenea applicazione dell'istituto contrattuale del lavoro a tempo parziale evitando disuguaglianze tra i lavoratori coinvolti, pur conservando margini autonomi di azione alle singole Aziende a seconda delle peculiari realtà, frutto di accordo tra le parti. Resta parimenti inteso che il presente accordo, proprio per la natura di atto di indirizzo che lo caratterizza, non disciplina le norme di dettaglio, quali, a titolo di esempio non esaustivo, le procedure tecniche di trasformazione del rapporto.

Convengono quanto segue:

1. Ciascuna Azienda ed Ente del S.S.R. in accordo con le OO.SS./R.S.U, adotta o adegua, qualora l'abbia già adottato, il regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale in armonia con le indicazioni del presente protocollo e nel rispetto della normativa contrattuale e non e dei principi di trasparenza, buon andamento, pari opportunità ed equità di trattamento.



1



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: in ogni caso, sarà cura dell'Azienda operare in modo da evitare una eccessiva frammentazione delle percentuali.

Lo stesso regolamento dovrà ispirarsi ai principi contenuti nell'intesa Governo - Parti sociali sulle azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro del 7 marzo 2011, tese, tra l'altro, ad incentivare l'utilizzo delle tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile. In considerazione dei vincoli a ciò posti dalle limitazioni numeriche alla trasformazione del rapporto di lavoro è opportuno che sia prevista l'introduzione, nell'ambito dei contratti individuali, di una clausola con cui le parti contraenti s'impegnano, trascorso un certo periodo di tempo, ad incontrarsi per rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali dei lavoratori part time (tenendo conto, anche, dell'eventuale venire meno delle motivazioni che avevano condotto lo stesso a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro) e di quelle degli altri lavoratori che, nel frattempo, possono essersi manifestate.

2. Le Aziende ed Enti del S.S.R. previa informativa alle OO.SS./R.S.U, 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 tempo parziale;
 - contenere la mappatura dell'organizzazione aziendale tale da permettere, sulla base della tipologia delle attività e del tipo di articolazione della prestazione lavorativa, di pianificare quanti e quali contratti a part-time possano essere concessi e 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 tempo parziale è subordinato all'individuazione dei relativi posti da parte del suddetto piano che, comunque, dovrà avere una valenza temporale tale da garantirne una certa stabilità.
 - ferme restando le autonome scelte aziendali riferite a casi specifici, nella individuazione dei posti a tempo parziale, le aziende ed enti dovranno privilegiare l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica sulle 24 ore essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica. Per il personale non inserito nella turistica sulle 24 ore, in particolare per gli operatori del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni, potrà essere prevista l'articolazione oraria orizzontale anche mista del lavoro a tempo parziale che consente un ottimale utilizzo del medesimo personale.
 - i posti individuati dal piano aziendale in modo chiaro, certo e riconoscibile, 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 tenere conto di quanto previsto dall'art. 12 bis del D. Lgs. N 61/2000, come modificato dall'art. 1 della Legge n. 247/2007, per quanto concerne i lavoratori aventi, comunque, diritto alla

AR

AR

AR

2

RA

AR



AR

trasformazione del rapporto (comma 1) e la disciplina dei titoli di precedenza in caso di soprannumero di richieste (commi 2 e 3).

Le Aziende ed Enti dovranno, inoltre, porre particolare attenzione:

- a) alle esigenze tecnico-organizzative derivanti da processi di riassetto e ristrutturazione totale o parziale del sistema aziendale tali da comportare modifiche alle esigenze quali-quantitative dell'organico;
- b) al personale che fruisce di istituti contrattuali tesi a tutelare situazioni di criticità individuali o familiari (es. legge n. 104/1992, D.Lgs n. 151/2001);
- c) al personale appartenente a categorie ad alto turn over;
- d) all'età anagrafica dei dipendenti;
- e) ai carichi di famiglia in relazione alla situazione familiare (presenza di un solo genitore) ed al numero dei figli(fino al compimento del 16° anno di età);
- f) negli ultimi 5 anni prima della maturazione del requisito pensionistico;
- g) ad altri criteri individuati dalle singole Aziende ed Enti.

Degli aventi diritto, individuati secondo i suddetti criteri di preferenza, dovrà essere predisposta apposita graduatoria pubblica.

3. La materia inerente alle incompatibilità con il rapporto di lavoro ed alle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi dovrà essere oggetto di specifico provvedimento aziendale che, perseguendo i principi di trasparenza ed imparzialità, dovrà predeterminare le situazioni di incompatibilità.
4. Fermo restando il limite complessivo del 25% oltre l'eventuale 10% in più concordato in sede aziendale per l'accesso al lavoro a tempo parziale, sarà cura dell'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze e in accordo con le OO.SS./R.S.U., operare in modo che nessun profilo professionale potenzialmente interessato all'istituto risulti a priori penalizzato o escluso.
5. Per quanto non specificatamente previsto nel presente accordo, si rinvia alla normativa, contrattuale e non contrattuale, in materia.

L'Assessore alla Tutela della Salute e Sanità, Edilizia Sanitaria, A.R.E.S.S..
Ing. Paolo Monferino

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

FSI

FIALS

NURSING UP

[Handwritten signatures and notes for each union: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP]



RIUNIONE 14 OTTOBRE 2011

NOTA A VERBALE - PART TIME

La FIAS dichiara di non sottoscrivere l'Accordo Regionale indicante "Linee di indirizzo Regionali Discipline del lavoro a tempo parziale nel SSR" in quanto, il medesimo, incide sui diritti acquisiti delle lavoratrici e del lavoratore. Permette, inoltre, alle Direzioni Aziendali, di compensare le carenze di personale determinatosi fortemente in questo ultimo periodo. Ribadisce, infine, che tali provvedimenti in tale organizzazione, dovevano essere applicati in sede di prima applicazione, entro 180 gg. della entrata in vigore della D. l. n. 30.3.2011 n. 165

La FIAS
Sport in Valenti,

