AZIENDA SANITARIA LOCALE
DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

ACCORDO TRA L'AZIENDA SANITARIA LOCALE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI SUI CRITERI PER L'ACCESSO AL REGIME A IMPEGNO RIDOTTO.

In data 28 maggio 2012, presso la sede ASL di Bergamo, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. dell'AREA MEDICI/VETERINARI E AREA SPTA,

SI APPROVA IL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AREE DIRIGENZIALI (ALLEGATO QUALE PARTE INTEGRANTE)

Per la Delegazione Trattante

Per le OOSS Dir. Medica/Veterinaria

Per le OOSS Dirigenza SPTA

Regione Lombardia
ASL Bergamo

DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO
Area Risorse Umane
Via F. Gallicciolli n. 4 - 24121 BERGAMO
tel. 035/385.111 - fax 035/385.245

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AREE DELLA DIRIGENZA

Il presente Regolamento viene emanato a seguito delle novità introdotte dall'art.73 del Decreto legge 25 giugno 2008 n.112 convertito nella Legge 06/08/2008 n.133

- ART. 1 – PRINCIPI GENERALI
- ART. 2 - RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI
- ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI
- ART. 4 – MODALITA' E CONTINGENTI
- ART. 5 - CRITERI E PRIORITA'
- ART. 6 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
- ART. 7 - NORMA TRANSITORIA

ART. 1 – PRINCIPI GENERALI

La "conciliazione famiglia-lavoro" permette di valorizzare la famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del *welfare*, in particolare nel sistema organizzativo dei servizi e del lavoro.

L'organizzazione del lavoro, nel favorire la conciliazione famiglia-lavoro, deve contrastare qualsiasi forma di discriminazione e deve favorire la parità di genere, così come previsto dalla Direttiva Comunitaria U.E. 97/81/CE del Consiglio del 15/12/97.

L'istituto contrattuale del regime ad impegno ridotto, regolamentato secondo le norme vigenti, favorisce la centralità della persona e della famiglia nell'esercizio delle responsabilità genitoriali e promuove la conciliazione maternità e lavoro.

ART. 2 - RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti sotto elencate:

- Direttiva Comunitaria U.E. 97/81/CE del Consiglio del 15/12/97
- Legge 4 novembre 2010 , n. 183 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 9 novembre 2010, n. 262 - supplemento ordinario n. 243 (Collegato Lavoro)
- Legge 6 agosto 2008, n.133 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 21 agosto 2008, n. 195 - supplemento ordinario n. 196 (Legge Brunetta)
- Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e s.m. e i., pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 20 marzo 2000, n. 66 (attuazione direttiva CE – Accordo quadro sul rapporto di lavoro a tempo parziale)
- CC.CC.NN.LL. del personale delle Aree della Dirigenza del SSN

ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente ASL a tempo indeterminato appartenente alle Aree della Dirigenza del SSN; disciplina in particolare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a impegno ridotto del personale già dipendente.

Non possono accedere al regime a impegno ridotto i dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa, così come previsto dall'art.20, comma 1, lettera f) punto 18 bis della Legge n.488/1999 (legge finanziaria 2000). *Sono esclusi, altresì, i dirigenti con incarico 15-septies.*

ART. 4 – MODALITA' E CONTINGENTI

L'Azienda, ai sensi dell'art. 73 della L. 133/2008, su domanda dell'interessato e previa verifica della compatibilità con il proprio modello organizzativo, concede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a regime a impegno ridotto con le modalità sotto indicate.

4.1 Orario di lavoro

Il rapporto di lavoro a impegno ridotto può essere costituito nel rispetto delle seguenti percentuali di variazione del rapporto di lavoro a tempo pieno:

PERCENTUALE	ORARIO LAVORO
50%	19,00 ore
70%	26,40 ore
80%	30,40 ore

Il nuovo orario di lavoro, concordato con il Direttore/Responsabile competente, definito in forma scritta con nota da allegare al contratto di lavoro, può essere costituito con le seguenti tipologie:

1) ORIZZONTALE: quello in cui si ha una riduzione giornaliera, rispetto all'orario normale di lavoro, su tutti i giorni lavorativi;
2) VERTICALE: quello in cui la prestazione dell'attività lavorativa sia limitata ad alcuni giorni della settimana o a periodi predeterminati nel corso del mese o dell'anno;
3) MISTO: quello che contempla la combinazione delle due modalità indicate ai punti precedenti.

Ai sensi dell'art. 4, comma 12 dei CC.CC.NN.LL. del 22/02/2001, per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto:

a) i dirigenti non possono svolgere attività di pronta disponibilità;
b) è sospesa l'attività intramuraria.

E' inoltre previsto, ai sensi dell'art.6, comma 1 dei citati contratti, il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero-professionale extramuraria.

4.2 Domanda di passaggio

L'accesso al regime ad impegno ridotto avviene a domanda del dirigente interessato.
L'amministrazione si impegna a rispondere alla domanda entro 60 giorni, sia nel caso di risposta positiva sia nel caso di risposta negativa, fatta salva la sospensione dei termini per carenza della documentazione presentata.
La trasformazione del rapporto decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello della scadenza dei 60 giorni, fatte salve le situazioni di particolare gravità ed urgenza.

4.3 durata del rapporto

I rapporti di lavoro a regime ridotto hanno durata annuale. E' previsto il rientro anticipato su richiesta del dipendente al cessare delle condizioni che hanno generato la richiesta.
Il contratto annuale non può subire variazioni di percentuale durante la durata.

ART. 5 - CRITERI E PRIORITA'

Su richiesta dei medesimi, hanno diritto al regime ad impegno ridotto i dirigenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa - anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita - accertata dalla Commissione Medica.

L'Amministrazione accoglie la domanda del dirigente su parere positivo espresso dal Direttore competente e nel rispetto dei seguenti criteri e priorità:

L'Amministrazione accoglie la domanda del dirigente su parere positivo espresso dal Direttore competente e nel rispetto dei seguenti criteri e priorità:

1. dipendenti diversamente abili o in particolari condizioni psico-fisiche;
2. dipendenti che assistono coniuge, figli e genitori, anche non conviventi, o persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con invalidità riconosciuta pari al 100%, come previsto dall'art. 12bis, comma 2 del D.Lgs. 61/2000;
3. genitore unico con figli minori fino ad anni 13, in relazione al loro numero o alla condizione di inabilità ai sensi della L. 104/1992;
4. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
5. motivi personali;

Condizione di risposta negativa o positiva

L'Amministrazione nega l'autorizzazione nel caso in cui, avvalendosi del potere discrezionale di cui alla L. 133/2008, **acquisito un parere negativo espresso dal Direttore competente**, valuti prevalenti le esigenze di carattere funzionale e organizzativo, in relazione anche alle mansioni ricoperte dal dirigente e che la riduzione di prestazione lavorativa del dirigente comporti grave pregiudizio alla funzionalità della struttura di assegnazione.

Il diniego dovrà essere motivato, identificando gli ostacoli di natura giuridico-amministrativa e organizzativa che ne giustificano il parere negativo, non essendo sufficiente il rinvio a "generiche esigenze di servizio".

L'amministrazione verifica la conformità della domanda con i requisiti sopra indicati e la accoglie su parere positivo espresso dal Direttore Competente.

ART. 6 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il passaggio al rapporto di lavoro da tempo pieno a regime a impegno ridotto e viceversa, viene definito con apposito contratto individuale di lavoro che sostituisce quello precedentemente instaurato.
Le trasformazioni di cui sopra decorrono dal 1°giorno del mese successivo alla sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro.
Il trattamento economico – anche a carattere accessorio – del personale con rapporto a impegno ridotto è dovuto in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

Ferie festività e permessi

Il dipendente a tempo parziale **orizzontale** ha diritto ad usufruire:

- in misura piena di: ferie e festività soppresse, permessi retribuiti per matrimonio e lutto, permessi sindacali, assenze per maternità, aggiornamento facoltativo e permessi di cui alla L.104/92;
- in misura proporzionale di: permessi per documentati motivi personali e familiari (18 ore), diritto allo studio;

Il dipendente a tempo parziale **verticale** ha diritto ad usufruire:

- in misura piena di: permessi retribuiti per matrimonio e lutto, permessi sindacali, assenze per maternità;
- in misura proporzionale di: ferie e festività soppresse, permessi per documentati motivi personali o familiari, diritto allo studio e permessi di cui alla L.104/92;

Le ferie residue in godimento al momento del passaggio a tempo ridotto saranno determinate in funzione alla tipologia e alla percentuale di lavoro autorizzata.

ART. 7 - NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento produrrà i propri effetti dalla data di approvazione con formale deliberazione adottata dal Direttore Generale, facendo contestualmente cessare l'applicabilità di tutti i regolamenti in contrasto con il presente.

Per la Delegazione Trattante

Per le OOSS Dir. Medica/Veterinaria

Per le OOSS Dirigenza SPTA