

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE****N. DEL**

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Patrizia Benini, nominato con D.P.G.R.V. n. 28 del 26/02/2021, coadiuvato dai Direttori:

- |                             |                                      |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| - dott. Flavia Dal Bosco    | Direttore Amministrativo             |
| - dott. Denise Signorelli   | Direttore Sanitario                  |
| - dott. Felice Alfonso Nava | Direttore dei Servizi Socio-Sanitari |

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

**OGGETTO**

**AREA COMPARTO SANITA' - RECEPIMENTO ACCORDO DENOMINATO C10-"REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA"**

**Note per la trasparenza:** Con il presente provvedimento si intende recepire il "REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA" sottoscritto in via definitiva dalla parte pubblica e dalla parte sindacale dell' Area Comparto Sanità R.S.U. e OO.SS. Aziendali in data 12/03/2025

Il Direttore di UOC Gestione Risorse Umane

Premesso che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale dell'area del Comparto Sanità si sono riunite in data 17.12.2024 per discutere in merito alle modifiche apportate all'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale dal nuovo CCNL 02.11.2022 ed hanno sottoscritto un pre-accordo in merito;

Preso atto del parere favorevole, in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, di cui all'art. 40bis del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 24.02.2025 sulla pre-intesa in esame;

Considerato che l'accordo è stato definitivamente sottoscritto per l'Area del Comparto Sanità in data 12.03.2025 e denominato *C10-"REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA"*, allegato come parte integrante e sostanziale al presente provvedimento (ALLEGATO 1);

Dato atto che l'accordo sarà inviato all'ARAN con le modalità previste dalla nota dell'ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verrà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente /Personale/Contrattazione integrativa";

Considerato che si rende opportuno recepire l'accordo di che trattasi che costituisce parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1) del presente provvedimento e proporre l'adozione dello stesso;

**IL DIRETTORE GENERALE**

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria del provvedimento anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione regionale e nazionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazioni aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario nonché del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

**DELIBERA**

1. di prendere atto di quanto espresso dal proponente che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di recepire l'accordo denominato C10—"REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA", sottoscritto in via definitiva dalla parte pubblica e dalla parte sindacale dell'Area Comparto Sanità R.S.U. e OOSS Aziendali in data 12.03.2025 - allegato al presente provvedimento che costituisce parte integrante e sostanziale (ALLEGATO 1);
3. di dare atto che il presente accordo sarà inviato all'ARAN con le modalità previste dalla nota dell'ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verrà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente /Personale/Contrattazione integrativa";
4. di dare mandato all'UOC Gestione Risorse Umane dell'Azienda di farsi carico dei conseguenti adempimenti derivanti dall'adozione del presente atto;

Il Direttore Sanitario  
dott. Denise Signorelli

Il Direttore Amministrativo  
dott. Flavia Dal Bosco

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  
dott. Felice Alfonso Nava

IL DIRETTORE GENERALE  
dott. Patrizia Benini

REGIONE DEL VENETO



**ULSS9**  
SCALIGERA

**Azienda *ULSS 9 - Scaligera***

Sede Legale Via Valverde, 42 – 37122 Verona

cod.fisc. e P. IVA 02573090236

## **ACCORDO C10/2024**

### **AREA “COMPARTO SANITA”**

#### **REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL’AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA**

# REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA

## **PREMESSE E FINALITÀ**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato da norme legislative e contrattuali, nonché da specifiche disposizioni.
2. L'Azienda ULSS 9 Scaligera, nel rispetto delle citate norme, con il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del Comparto del SSN dipendente dell'Azienda.
3. Gli obiettivi che l'Azienda ULSS 9 si propone di raggiungere, nel rispetto delle esigenze di servizio, nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, sono i seguenti:
  - migliorare l'efficienza della propria organizzazione in virtù della maggiore flessibilità del lavoro;
  - mantenere e potenziare l'efficacia dell'azione sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa al fine di una puntuale erogazione dei servizi da parte dell'Azienda nonché al miglioramento del rapporto con l'utenza;
  - ottimizzare l'integrazione della prestazione lavorativa dei soggetti a part time nell'ambito delle attività delle unità operative/servizi;
  - favorire la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari (ad esempio coloro che hanno figli in età prescolare o familiari portatori di disabilità - l. 104/1992);
  - favorire la permanenza in ambito lavorativo di lavoratori anziani.

## **Art. 1**

### **Tipologie e rapporti di lavoro part time**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato con le seguenti tipologie:
  - **part time orizzontale**: articolazione della prestazione con orario giornaliero (nella fascia oraria 7,00-22,00) ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana;
  - **part time verticale**: articolazione della prestazione a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, nella fascia oraria sulle 24 ore;
2. La prestazione lavorativa part time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere articolata:
  - A. 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali)
  - B. 66,7% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali)
  - C. 83,3% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

3. L'orario di lavoro del dipendente a part time è articolato in modo funzionale all'organizzazione dell'Unità Operativa/Servizio/Ufficio di appartenenza.

## **Art. 2**

### **Piano aziendale - mappatura di posti part time**

1. L'Azienda, definisce il piano annuale del part-time, dandone comunicazione preventiva alla RSU ed OO.SS., in relazione alle esigenze organizzative funzionali, e da rendere noto a tutto il personale.

2. Il piano aziendale:

- individua le tipologie di attività e/o di articolazione oraria che si prestano ad essere ricoperte dal personale a part time;

- redige la mappatura dell'organizzazione aziendale che evidenzia, sulla base della tipologia delle attività, le funzioni ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale nonché, d'intesa con i responsabili delle unità operative/uffici interessati, il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione.

3. Nell'individuazione dei posti a part time, verrà di norma privilegiata l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica su 24 ore. Per il personale amministrativo o di altro ruolo che opera su due turni, potrà essere prevista l'articolazione oraria orizzontale, finalizzata ad un ottimale utilizzo del personale.

4. Il piano aziendale rappresenta il limite percentuale dei rapporti di lavoro a tempo parziale che l'Azienda nell'anno di riferimento può consentire con l'obiettivo di raggiungere, progressivamente, la percentuale massima prevista dal CCNL, fermo restando l'acquisizione delle risorse equivalenti.

5. Nella mappatura non saranno inseriti i posti dei dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale in applicazione della Legge 68/1999, data la specificità del loro contratto individuale. Tali posti saranno comunque previsti nei limiti del 25% della dotazione organica.

6. Le mappature, per il personale sanitario e di supporto, sono costruite per singolo profilo professionale per distretto (1 e 2 di Verona, 3 Legnago, 4 Bussolengo) e, nell'ambito dello stesso distretto, per macro aree: ospedaliera, territoriale-sociale e prevenzione. Nell'ambito dell'area ospedaliera la mappatura sarà definita per singolo presidio. Per il personale dei ruoli tecnico-amministrativo la mappatura sarà definita per distretto (1 e 2 di Verona, 3 Legnago, 4 Bussolengo) La mappatura sarà oggetto, in prima applicazione, di confronto con le OO.SS. e successivamente sarà trasmessa alle OO.SS. prima dell'indizione dell'avviso annuale per la copertura dei posti a part time.

7. In ogni caso, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale dovrà cercare, per quanto possibile, di mantenere il dipendente all'interno della stessa struttura, al fine di valorizzare la relativa esperienza lavorativa.

## **Art. 3**

## **Contingenti di personale da destinare al part time**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente ai profili professionali ricompresi nelle categorie del sistema di classificazione del personale del Comparto nel piano aziendale.
2. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il contingente del 25% dei profili delle diverse categorie della dotazione complessiva del personale, ai sensi dell'art. 73 c. 2 del CCNL 02.11.22 e le altre percentuali previste da successive modifiche e integrazioni. Eventuali modifiche della percentuale su alcuni profili, fermo restando il 25% complessivo, saranno definite in accordo con le Rappresentanze Sindacali.

### **Art. 4**

#### **Criteri per l'accesso al part time e formulazione della graduatoria**

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 81/2015 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda USL territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Ai sensi dell'art. 61 del CCNL 02/11/2022 è altresì garantita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai soggetti che si trovano nelle seguenti condizioni:
  - A. Lavoratore o lavoratrice a tempo indeterminato che si impegna in un progetto terapeutico a seguito di problematiche relative a stato di tossicodipendenza, alcolismo cronico, disabilità o disagio mentale, limitatamente alla durata del progetto di recupero.

I dipendenti interessati potranno presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in qualsiasi momento, al di fuori delle modalità stabilite dal successivo art. 6.

3. Fatto salvo quanto sopra, nell'analizzare le domande presentate, l'Azienda terrà conto delle seguenti situazioni che determinano, ai sensi di quanto stabilito nel già citato art. 8 una priorità nelle richieste di trasformazione, nel seguente ordine:
  - A. Lavoratore o Lavoratrice a tempo indeterminato che assiste il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti, nonché nel caso assista una persona convivente con totale e permanente invalidità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
  - B. Lavoratore o lavoratrice a tempo indeterminato con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di disabilità ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992.
4. Ad esclusione di quanto previsto dai commi 1 e 2, per il restante personale, l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale avviene in presenza delle seguenti condizioni e con gli indicati punteggi:

<b>PUNTEGGIO PER GRADUATORIA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
<u>Assistenza a familiare: assiste il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronic- degenerative ingravescenti, nonché nel caso assista una persona convivente con totale e permanente invalidità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992</u>	6
Figli conviventi portatori di disabilità ai sensi dell'art. 3 della L.104/92 per ciascun figlio	2
<b>CONDIZIONI E PUNTEGGIO</b>	
Figli minori fino a 3 anni non compiuti per ciascun figlio	5
Figli minori da 3 a 5 anni non compiuti per ciascun figlio	4
Figli minori da 5 a 10 anni non compiuti per ciascun figlio	2
Figli minori da 10 a 14 anni non compiuti per ciascun figlio	1
Figli minori da 14 a 16 anni non compiuti per ciascun figlio	0,25
Nel caso di unico genitore convivente con il figlio, viene riconosciuta una maggiorazione del 25% del punteggio relativo a criterio legato ai figli	
Richiedente che ha superato i 55 anni di età turnista sulle 24 ore	1,5
Richiedente che ha superato i 60 anni di età turnista sulle 24 ore	3
Richiedente che ha superato i 55 anni di età turnista solo diurno	1
Richiedente che ha superato i 60 anni di età turnista solo diurno	2
Richiedente che ha superato i 55 anni di età non turnista	0,75
Richiedente che ha superato i 60 anni di età non turnista	1,25
Richiedente con dichiarazione di invalidità superiore ai 2/3	5
Svolgimento altra attività lavorativa (part-time 50%)	0,5
Altro: Motivi di studio limitatamente alla durata del corso - Limitazioni fisiche parziali allo svolgimento delle attività certificate dal medico competente; figli affetti da sindrome DSA (disturbi specifici dell'apprendimento) sino all'età dell'obbligo scolastico Dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità; Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	2

In caso di parità di punteggio verrà privilegiato il dipendente che ha maturato la maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda, e in caso di parità di anzianità, il dipendente con maggiore età anagrafica.

Nella valutazione delle domande, una volta stilata la graduatoria, viene data la precedenza ai seguenti casi previsti dall'art. 73 comma 8 del CCNL 02/11/2022:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015; 107
- b) dipendenti portatori di disabilità grave Legge 104/92 o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero

Nel caso in cui la medesima circostanza di fatto integri uno o più criteri di preferenza, i relativi punteggi non verranno cumulati ma verrà applicato il criterio che assegna il criterio più elevato.

Qualora pervengano domande in numero inferiore rispetto ai posti individuati per ciascun profilo professionale dalla mappatura, si potrà procedere con l'assegnazione dei posti di part time disponibili anche ai dipendenti che non rientrano nelle condizioni indicate nella tabella di cui sopra, fermo restando il criterio di preferenza rispetto all'anzianità di servizio e anagrafica.

In questo caso il part time viene concesso per il periodo di un anno ed i relativi posti saranno rimessi a disposizione per l'avviso dell'anno successivo.

E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui il soggetto richiedente sia titolare di incarico di posizione organizzativa o di coordinamento.

## **Art. 5**

### **Trattamento giuridico ed economico del personale a part time**

1. Per quanto attiene il trattamento giuridico ed economico del personale a part time si applicano le disposizioni previste dai vigenti CC.CC.NN.LL. per il personale del Comparto. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale. Spettano inoltre, in misura proporzionale alle ore di servizio prestato, anche le indennità accessorie o direttamente collegate alla posizione e alle mansioni svolte.

2. Prima del passaggio o della modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale o nel caso di rientro a tempo pieno, il dipendente deve fruire delle ferie maturate.

## **Art. 6**

### **Domanda di part time e trasformazione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente a tempo indeterminato può presentare all'Azienda la domanda di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time utilizzando l'apposito modulo, a seguito di avviso che individua i posti disponibili rispetto al piano aziendale. L'avviso verrà emanato entro il 30 settembre di ogni anno e i part time avranno decorrenza dal mese di gennaio dell'anno successivo.

2. E' possibile presentare domanda solo per i posti previsti dalla mappatura per il distretto di appartenenza del dipendente (1 e 2 di Verona, 3 Legnago, 4 Bussolengo).

3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata solo dai dipendenti a tempo indeterminato che siano stati assunti nell'Azienda 9 Scaligera da almeno due anni, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 2 e dal successivo art. 12, comma 1.

4. La domanda deve essere indirizzata al Direttore Generale e, per conoscenza, al Responsabile dell'Unità Operativa / Servizio / Ufficio di appartenenza.

5. Nella domanda il dipendente dovrà indicare espressamente quanto segue, nel rispetto delle previsioni del presente regolamento:

a) la tipologia di part-time prescelta (orizzontale, verticale);

b) la percentuale della prestazione lavorativa prescelta (50%,66,67%oppure 83,33%);

c) le situazioni personali e/o familiari a motivazione della richiesta (vedasi art. 4);

d) le eventuali attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere (possibilità valida solo per chi opta per il part time al 50%), con indicazione dell'eventuale datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento. Deve altresì essere allegata alla domanda la necessaria documentazione al fine di consentire all'Amministrazione di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività Istituzionale.

6. La Direzione delle Professioni Sanitarie, per il personale sanitario e di supporto, esprime parere obbligatorio, ma non vincolante, in merito alla domanda del dipendente sulla tipologia di part time, sulla percentuale della prestazione lavorativa e sull'articolazione oraria richiesta dal dipendente, rientrante nel piano aziendale. Per il restante personale il parere sarà espresso dal Direttore del Dipartimento/UOC.

7. L'Azienda nega la trasformazione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- qualora non vi sia la disponibilità del posto, rispetto alla mappatura di cui all'art. 2;

- qualora l'attività di lavoro esterna che il dipendente intende svolgere risulti in conflitto con gli interessi dell'Azienda o intercorra con un'altra Pubblica Amministrazione.

8. I part time per i quali decadono le condizioni generali previste dall'art. 4, cessano alla data del successivo avviso.

9. Il rifiuto alla diversa collocazione funzionale comporta la rinuncia al part time da parte del lavoratore e la possibilità di assegnare il posto ad altro lavoratore avente diritto.

## **Art. 7**

### **Attività extra istituzionali consentite**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra - se subordinata - con un'altra Pubblica Amministrazione.
2. E' consentita anche l'iscrizione ad albi professionali.
3. Qualora l'avvio di una ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione all'Azienda ULSS 9 Scaligera, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità, nonché alla possibile revisione del part time.
4. Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione, l'Azienda nega la trasformazione o la revoca se già concessa. La valutazione del conflitto di interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.
5. Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento dà l'avvio al procedimento disciplinare.

## **Art. 8**

### **Durata del rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro a tempo pieno**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro decorre dal 1° del mese di gennaio, per la durata di un triennio. Nel caso fosse necessario far slittare la decorrenza del part time, qualora vi fossero impedimenti funzionali alla fruizione delle ferie da parte del dipendente, resta comunque invariata la scadenza del triennio di riferimento dell'avviso, al fine di uniformare le scadenze di tali rapporti di lavoro.
2. Il dipendente al quale è stata concessa la trasformazione del rapporto di lavoro, è tenuto a comunicare all'Azienda il venir meno dei presupposti di concessione della riduzione oraria. Il rapporto a part time termina quindi allo scadere dell'anno solare, fatto salva la concessione di ulteriori proroghe secondo i criteri previsti dal regolamento.
3. I Dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno la facoltà di richiedere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero riassorbibile con le successive vacanze, oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.
4. La domanda di rientro a tempo pieno deve essere indirizzata al Direttore Generale. Il passaggio a tempo pieno avverrà dopo la fruizione delle ferie.

## **Art. 9**

### **Modificazioni del rapporto di lavoro a part time (cambiamento tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa)**

1. La domanda di modifica del rapporto di lavoro a part time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa) può essere presentata dai dipendenti che abbiano effettuato un periodo di permanenza di almeno un anno nella tipologia per la quale avevano ottenuto la precedente trasformazione.
2. L'Azienda non è obbligata ad accogliere la richiesta del dipendente e può anche respingerla ove la giudichi in contrasto con le proprie esigenze organizzative.
3. In caso di accoglimento della richiesta, il passaggio alla nuova tipologia di part time avverrà dopo la fruizione delle ferie residue. La decorrenza dovrà comunque sempre coincidere con il primo giorno del mese.
4. Nel caso in cui il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale autorizzato prima dell'entrata in vigore dei regolamenti approvati con deliberazioni n. 302 del 24/05/2011 (ex ULSS 20), n. 827 del 29/12/2011 (ex ULSS 21) e n. 535 del 31/12/2012 (ex ULSS 22), chieda una modifica della tipologia o della percentuale del part time, tale variazione non deve essere intesa come nuovo contratto, bensì come modifica del contratto in essere.

## **Art. 10**

### **Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro**

1. I dipendenti a tempo indeterminato, in possesso dei necessari requisiti, che presentano la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, oppure la domanda di modificazione del rapporto di lavoro a part time, possono essere soggetti a procedure di mobilità interna nell'ambito dello stesso distretto in ragione del potere organizzatorio dell'Azienda.
2. Il rifiuto alla diversa collocazione funzionale comporta la rinuncia al part time da parte dell'operatore e la possibilità di assegnare il posto ad altro operatore avente diritto.

## **Art. 11**

### **Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro**

1. Il Responsabile del Servizio Risorse Umane comunica per iscritto al dipendente l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro.
2. La trasformazione del rapporto esige la forma scritta e viene perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni, previa verifica dell'effettiva fruizione delle ferie maturate.
3. L'orario di lavoro del dipendente a part time è articolato in modo funzionale all'organizzazione dell'unità operativa/servizio/ufficio di appartenenza.
4. Nel contratto individuale dovrà essere indicata:
  - la percentuale lavorativa

- la tipologia del rapporto di lavoro (orizzontale o verticale)
- nel caso di part time orizzontale, l'articolazione su 5 o 6 giorni lavorativi con l'indicazione, di norma, della fascia d'orario (mattina o pomeriggio)
- nel caso di part time verticale: il numero di giorni della settimana, o i periodi del mese o dell'anno in cui verrà svolta l'attività lavorativa
- la decorrenza e la scadenza del part time

## **Art. 12**

### **Norma Finale**

1. Si concorda di definire, ai sensi dell'art. 73 comma 7 del CCNL 02.11.2022, un contingente pari al 3% del personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre di ogni anno, per l'autorizzazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in via temporanea ed eccezionale, al di fuori delle ipotesi contemplate dal presente regolamento, per i seguenti casi:

- eventi particolari che hanno determinato per il dipendente la necessità di riduzione oraria certificata dal medico competente
- eventi particolari che hanno determinato la necessità di una riduzione oraria dichiarata dalle autorità;
- problematiche non prevedibili di parenti ed affini entro il secondo grado documentate;

2. Il lavoratore può chiedere per una sola volta, in luogo al congedo parentale o entro il limite del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del D. Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta, così come previsto dall'art. 8, comma 7, del D.Lgs. 81/2015.

3. Per il personale dei ruoli tecnico e amministrativo, nella fase transitoria di ridefinizione dell'assetto dei servizi tecnico-amministrativi e dei relativi fabbisogni, non si procederà con la formulazione della specifica mappatura, ma verranno individuati solo i posti per singolo profilo professionale.

4. Sarà data applicazione a quanto previsto dall'art. 12 comma 5 del DL 30/03/2023 n. 34 conv. in L. 26/05/2023 n. 56.

5. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia.

6. Il presente regolamento entra in vigore dalla data dell'approvazione

7. Il presente regolamento per le parti oggetto di contrattazione varrà per i bandi relativi al part time anno 2025. Le parti si ritroveranno entro giugno 2025 per definire un nuovo accordo. Si concorda che l'avviso sia emesso entro gennaio 2025, la graduatoria approvata entro 17/03/2025.

**sottoscrizione in data: 12.03.2025**

*Il presente accordo viene sottoscritto così come segue:*

**Delegazione di parte pubblica**

Direttore Amministrativo	Dott.ssa Flavia Dal Bosco	FIRMATO
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott.Felice Alfonso Nava	=====
Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Dott.ssa Flavia Naverio	FIRMATO
Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria Grazia Cengia	FIRMATO

**Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO**

<b><u>RSU</u></b>	FIRMATO
<b><u>CGIL FP</u></b>	FIRMATO
<b><u>CISL FP</u></b>	FIRMATO
<b><u>FIALS</u></b>	=====
<b><u>NURSIND</u></b>	FIRMATO
<b><u>NURSING UP</u></b>	FIRMATO
<b><u>UIL FPL</u></b>	FIRMATO



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N.                    DEL

**ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dalla data di adozione.

In data odierna copia della presente deliberazione viene:

- Pubblicata per 15 giorni consecutivi nell'Albo on line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 – comma 1 – della L. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i..
- Trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10 – comma 5 – della L.R. 14.09.1994, n. 56.

Verona, lì

Il Direttore  
UOC Affari Generali  
Dott. Maria Leoni

---

**TRASMESSA PER L'ESECUZIONE A:**

UOC Gestione Risorse Umane

**TRASMESSA PER CONOSCENZA A:**