



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE VERBALE N. 12

**“REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE - PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ”**

COMPARTO SANITÀ

- 1 AGO. 2024

RTAS

SS CISUPP

immb
Be
Bh

FCGIL
progr
17



CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

ACCORDO

TRA L'AMMINISTRAZIONE E LA R.S.U. AZIENDALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale in data **24 LUG. 2024** ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 così come integrato dall'art. 55 del DLgs n. 150/2009, sulla preintesa siglata dalle delegazioni di parte pubblica e sindacale in data 27/06/2024, il giorno **1 AGO. 2024** ha avuto luogo presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata - Verona, l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, nominate ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 02.11.2022, al termine del quale è stata sottoscritta la seguente intesa:

**"REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ"**

**Art. 1
Finalità**

Con il presente Regolamento l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona (di seguito denominata AOUI) si propone di disciplinare i criteri, le modalità e le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il personale del Comparto Sanità secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL del 02/11/2022, avendo come finalità il raggiungimento, nel rispetto delle esigenze di servizio nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, dei seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza della propria organizzazione grazie alla maggiore flessibilità del lavoro al fine di una più puntuale erogazione dei servizi e di un più funzionale rapporto con l'utenza, sia in orario antimeridiano che pomeridiano;
- favorire la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali consentendo loro di conciliare l'impegno lavorativo con le proprie esigenze familiari.

Il presente Regolamento contempera l'interesse legittimo del dipendente alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, come sancito dalla normativa vigente, con l'esigenza dell'AOUI di non recare pregiudizio alla funzionalità dei servizi sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi e per garantire una puntuale erogazione dei servizi.

**Art. 2
Ambito di applicazione**

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale del Comparto Sanità in servizio presso l'AOUI con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova.



Art. 3

Limite percentuale e numero posizioni lavorative da destinare a tempo parziale temporaneo

Il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale che sarà oggetto di mappatura con cadenza triennale, secondo quanto definito dalla contrattazione integrativa aziendale, in fase di prima applicazione sarà del 13%, la percentuale sarà elevabile in base agli incrementi di organico fino al 25% della dotazione organica, per ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento per eccesso all'unità. Nel caso in cui tra i profili appartenenti ad uno dei ruoli si rilevasse un addensamento di part time concessi superiore alla percentuale prevista dal presente regolamento, non verranno concesse nuove rimodulazioni orarie, nell'ambito dello stesso ruolo, fino al riassorbimento delle percentuali in esubero dei singoli profili.

Tale mappatura verrà redatta attraverso modalità che salvaguardino le esigenze funzionali dell'AOUI, privilegiando l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica h24, e prevedendo di norma, l'articolazione oraria orizzontale per il restante personale. In particolare, per i dipendenti del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni, si individuano le tipologie di part-time più confacenti agli ambiti organizzativi nei quali sono assegnati.

La mappatura terrà conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale concessi a tempo indeterminato che saranno ad esaurimento. Quest'ultimi verranno compresi nella mappatura stessa e nei limiti della percentuale.

Si riserva ai dipendenti che si trovino in presenza di gravi e documentate situazioni personali e/o familiari, di cui all'art. 13 del presente Regolamento, una ulteriore quota entro il 4% della dotazione organica. Tale quota non verrà compresa nella mappatura di cui sopra.

Si precisa che nella mappatura non saranno inseriti i posti dei dipendenti assunti a tempo parziale in applicazione della L. n. 68/99, per la specificità del loro contratto individuale, ma saranno previsti nei limiti del 13% della dotazione organica.

Art. 4

Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale – articolazione e principi

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale sono le seguenti:

- a. tempo parziale **orizzontale**: con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni), prevedendo di norma l'attività lavorativa al mattino o al pomeriggio;
- b. tempo parziale **verticale**: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

PTAS BU 3 SC CISC CISC med



- c. tempo parziale di tipo **misto**: con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

In considerazione della complessità organizzativa dell'AOUI e dei diversi profili professionali presenti, la prestazione a tempo parziale, percentualmente rapportata al tempo pieno potrà essere, di norma, articolata come di seguito indicato:

- 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (18 ore settimanali)
- 69,44% dell'orario di lavoro a tempo pieno (25 ore settimanali)
- 83,33% dell'orario di lavoro a tempo pieno (30 ore settimanali).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% sarà, di norma, concesso in forma verticale in considerazione delle esigenze di servizio.

L'AOUI si riserva di concedere la tipologia e la percentuale ritenuta più idonea alle esigenze organizzative e di servizio. Le eventuali richieste da parte del dipendente di variazione della percentuale oraria e/o della tipologia di part-time verranno valutate di volta in volta da questa AOUI alla luce delle sopra citate esigenze.

Per il personale appartenente al ruolo sanitario e al ruolo socio-sanitario assegnato, anche successivamente all'instaurazione del rapporto a part-time, a servizi con apertura h24, la prestazione lavorativa dovrà, di norma, articolarsi in forma verticale su turno nelle 24 ore e sulla base dell'orario di servizio dell'Unità Operativa/Servizio/MDA/GA di assegnazione. L'orario di lavoro dovrà conformarsi alla ciclicità dei turni fissati periodicamente dall'AOUI sulla base delle esigenze funzionali dell'Unità Operativa/Servizio/MDA/GA di appartenenza.

Restano invariati nella forma, nell'articolazione oraria e nella durata i rapporti di lavoro a tempo parziale già in essere al momento di entrata in vigore del presente Regolamento e fino alla loro scadenza.

In riferimento al rapporto di lavoro a tempo parziale verticale gli orari di inizio e fine servizio sono quelli osservati dal personale a tempo pieno, nel rispetto delle turnazioni programmate e degli orari di apertura dei servizi.

Il lavoro supplementare effettuato dal personale con rapporto di lavoro part-time può essere recuperato o posto in pagamento. In quest'ultimo caso la richiesta dovrà pervenire dal dipendente che presenterà la domanda aderendo a specifico bando aziendale.

Rientrano nel lavoro supplementare anche le attività effettuate in servizio di pronta disponibilità (PD) dal personale con rapporto di lavoro a part-time.

Il personale a rapporto di lavoro a part-time non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività a titolo di supporto o collaborazione all'attività libero-professionale intramuraria, nonché altre forme di incentivazione economica che richiedano orario aggiuntivo (art. 74, comma 7 CCNL 02/11/2022). Le quote relative alla produttività collettiva sono corrisposte in proporzione al regime orario adottato. L'attività di docenza non è considerata attività aggiuntiva.



Il personale titolare di incarico di funzione può accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale qualora l'incarico sia di tipologia "professionale" ed il valore economico di quest'ultimo sia definito in misura non superiore a € 3.000. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa (art. 31, comma 3 CCNL 02/11/2022).

L'instaurazione/proroga del rapporto di lavoro a tempo parziale è di norma incompatibile con la conferma/concessione dell'autorizzazione a svolgere attività extra ufficio, anche ai sensi dell'art. 3 quater del D.L. 127/2021 convertito con modificazioni dalla L. 19 novembre 2021, n. 165.

Art. 5
Clausole elastiche e flessibili

Secondo quanto previsto dall'art. 6 commi 4) e 5) del D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015 e s.m.i., la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della sua durata nel rispetto dei limiti previsti, sarà richiesta dall'AOUI per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise e comporterà un preavviso di almeno due giorni lavorativi, fatta salva la disponibilità espressa del dipendente, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Art. 6
Forma, durata e decorrenza

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta.

La trasformazione del rapporto di lavoro decorre sempre dal 1° del mese, salvo casi eccezionali specificatamente previsti da norme di legge e/o casi eccezionali valutati dall'AOUI.

Il contratto deve indicare la tipologia di rapporto a tempo parziale (verticale/orizzontale/misto), la percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno, la data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, la scadenza del part-time, fatto salvo i diversi casi previsti dalla normativa vigente, l'articolazione oraria settimanale ed il relativo trattamento economico.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, concesso a seguito di Avviso, ha una durata massima di 3 (tre) anni, fatta salva la possibilità di prorogare tale durata in caso di inderogabili necessità organizzative.

I dipendenti che hanno ottenuto la concessione del part-time hanno diritto a richiedere la trasformazione a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in sovrannumero, ovvero prima di tale scadenza, ove vi sia disponibilità del posto in organico.

Art. 7
Modifica fascia oraria

E' consentita la modifica della fascia oraria in cui prestare l'attività lavorativa a seguito di accordo tra il dipendente e l'AOUI.

Qualora si proceda a tale modifica il contratto individuale di lavoro a tempo parziale già sottoscritto è modificato mediante un nuovo atto scritto.



[Handwritten signature]

Art. 8

Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro

I dipendenti appartenenti al ruolo sanitario e socio-sanitario, per i quali viene accolta la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, saranno assegnati alle Unità Operative/Servizi/Uffici/MDA/GA in cui risulta presente un posto a tempo parziale come previsto dalla mappatura aziendale.

Il personale dell'Area Amministrativa, per il quale viene accolta la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sarà mantenuto in servizio, di norma, presso le Unità Operative/Servizi/Uffici di assegnazione fino al raggiungimento della percentuale prevista.

[Handwritten signature]

Art. 9

Avviso per la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale temporaneo. Domanda e graduatoria

[Handwritten signature]

L'AOUI pubblica, di norma, con cadenza triennale sul proprio sito Intranet e tramite il software in uso, per la durata di 30 giorni, l'Avviso relativo alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di durata triennale.

Il bando precisa il contingente di posti per i quali, per ciascun profilo professionale, è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro, le modalità di presentazione delle istanze, i requisiti necessari e i criteri che saranno applicati ai fini della formulazione della graduatoria, secondo quanto previsto dall'art. 10 del presente Regolamento.

Le domande di partecipazione all'Avviso devono essere presentate dai dipendenti interessati esclusivamente tramite l'applicativo in uso in AOUI, con modalità che saranno comunicate al personale entro la data indicata nell'Avviso.

Le domande presentate con modalità differenti, o successivamente al termine di scadenza dell'Avviso, non saranno prese in considerazione.

L'AOUI procederà con cadenza annuale all'assegnazione delle postazioni part-time che si saranno rese nel frattempo disponibili mediante scorrimento dell'ultima graduatoria utile, nei limiti della percentuale e nel rispetto della mappatura di cui all'art. 3 del Regolamento.

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, di cui al precedente paragrafo avranno durata residuale rispetto a quella triennale definita dal relativo Avviso.

Art. 10

Criteri per la formulazione della graduatoria

[Handwritten signature]

Nella formulazione della graduatoria viene data precedenza ai seguenti casi con attribuzione del punteggio come indicato a fianco degli stessi:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
55.156EP



[Handwritten signature]

1. dipendenti che assistono il coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, **non ricoverati** in via permanente in strutture pubbliche e/o private (art. 8, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015)

punti 25

il punteggio viene assegnato indipendentemente dalla presenza di più situazioni familiari di cui al punto 1).
Il punteggio non è cumulabile (no raddoppio).

2. dipendenti con figli conviventi di età non superiore a tredici anni (l'età verrà considerata al momento di scadenza dell'Avviso - art. 8, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2015).

Età	Punti
	per ogni figlio
Fino a 3 anni	12
Dai 3 ai 7 anni	10
Dai 7 ai 13 anni	5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'età è sempre comprensiva del giorno del compleanno.

In caso di *genitore unico** saranno attribuiti ulteriori **8 punti**.

*Per "**genitore unico**" deve intendersi chi si trova nelle situazioni sotto elencate:

1. morte dell'altro genitore;
2. abbandono del figlio da parte dell'altro genitore;
3. mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore;
4. ogni altra situazione risultante dal provvedimento disposto dall'autorità giudiziaria.

In caso di:

- figli **gemelli** saranno attribuiti ulteriori **2 punti** (indipendentemente dal n° di figli gemelli);
- figli con **DSA** (disturbi specifici dell'apprendimento di cui all'art. 6, L. n. 170/2010) saranno attribuiti ulteriori **1 punto per figlio** (condizione certificata dallo specialista del SSN o dal neuropsichiatra infantile)

[Handwritten signature]

3. dipendenti che assistono una **persona convivente** con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015).

Persona convivente

punti

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page]



coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge	16
genitori	10
fratelli/sorelle	5
altro parente/affine fino al 2° grado	3

4. dipendenti che assistono **figlio convivente portatore di handicap** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992 (art. 8, comma 5 del D.Lgs. n. 81/2015).

Gravità	punti
handicap ex art. 3, comma 3 della legge n. 104/1992	16
handicap ex art. 3, comma 1 della legge n. 104/1992	10

- In caso di più figli conviventi portatori di handicap:
- ex art. 3, **comma 3** della legge n. 104/1992 saranno attribuiti ulteriori **10 punti per ogni figlio**;
- ex art. 3, **comma 1** della legge n. 104/1992 saranno attribuiti ulteriori **6 punti per ogni figlio**

5. dipendenti portatori di handicap (art. 73, comma 8, lettera b CCNL 02/11/22)	punti 3
6. dipendenti con documentata necessità, previa valutazione di un medico Competente dell'AOUl, di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (art. 73, comma 8, lettera d CCNL 02/11/22)	punti 2
7. dipendenti che assistono 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 (art. 73, comma 8, lettera e CCNL 02/11/22)	punti 1,5



[Handwritten signature]

8. dipendenti con figli minori , di età compresa tra tredici anni (già compiuti alla data di scadenza dell'Avviso) e diciotto anni (non ancora compiuti alla data di scadenza dell'Avviso) in relazione al loro numero (art. 73, comma 8, lettera f) CCNL 02/11/22). In caso di: • genitore unico (come sopra definito) saranno attribuiti ulteriori 1 punto per figlio; • figlio con DSA (disturbi specifici dell'apprendimento di cui all'art. 6, L. n. 170/2010) saranno attribuiti ulteriori 1 punto per figlio (condizione certificata dallo specialista del SSN o dal neuropsichiatra infantile)	punti 1 (per figlio)
9. dipendenti con età anagrafica superiore a 54 anni	punti 1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

Qualora il numero delle domande risultasse maggiore rispetto alla disponibilità dei posti, a parità di situazioni, il criterio che verrà utilizzato sarà quello della maggiore anzianità di servizio presso l'AOUI ed altra Pubblica Amministrazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 11

Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale su domanda del dipendente, al di fuori delle graduatorie

L'AOUI riconosce, su richiesta dell'interessato, il diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- il dipendente affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione Medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno (art. 8, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015).

[Handwritten signature]

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale è correlata all'eventuale revisione della certificazione della Commissione Medica:

[Handwritten signatures and notes]



b. il dipendente con diritto al congedo parentale può chiedere l'ammissione, per una sola volta, al rapporto di lavoro a part-time con una riduzione di orario non superiore al 50% in luogo del congedo parentale, entro i limiti temporali del congedo ancora spettante. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta (art. 8, comma 7 del d.lgs. n. 81/2015);

c. la dipendente inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno su richiesta del lavoratore (art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015).

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale è correlata alla vigenza del percorso di protezione;

d. il dipendente nei confronti del quale sia stato accertato da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare e che si impegni a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle suddette strutture (art. 61, comma 1 del CCNL 02/11/2022);

e. in ogni altra ipotesi prevista dalla normativa nel tempo vigente.

Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente del 13% e del successivo eventuale 4%. Tali trasformazioni del rapporto di lavoro non sono comprese nella mappatura di cui all'art. 3 del presente Regolamento.

Al fine della corretta contabilità dell'orario di lavoro e della trasformazione delle ferie, la decorrenza sarà di norma dal primo giorno del mese successivo all'accoglimento della richiesta.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 73, comma 12 del CCNL del 02/11/2022, è previsto il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno del dipendente in caso di cessazione anticipata dei presupposti che hanno permesso la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. In questa eventualità è onere del dipendente stesso comunicare tempestivamente e in forma scritta all'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università la variazione della situazione che ha consentito la trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

Art. 12

Trattamento economico - normativo

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali previste per il rapporto a tempo pieno, considerando la ridotta durata della prestazione e la peculiarità del suo svolgimento.

EFAL

59
49670



[Handwritten signature]

Ai sensi dell'art. 75, comma 10 CCNL 02/11/2022, il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale "è *proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale*".

Per quanto attiene agli aspetti giuridici del rapporto di lavoro si fa riferimento al D.Lgs n. 66/2003 e s.m.i., al CCNL vigente nel tempo ed alle disposizioni aziendali.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare secondo quanto definito dall'art. 75 del CCNL 02/11/2022.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in presenza delle comprovate esigenze di cui all'art. 75, comma 8 CCNL 02/11/2022.

Le incompatibilità e le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali sono disciplinate dal vigente Regolamento in materia valido per i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale con prestazione superiore al 50% e al quale si rinvia integralmente.

Il Regolamento adottato da questa AOUI trova applicazione nei riguardi degli operatori delle professioni sanitarie di cui all'art. 1, della Legge 01/02/2006 n. 43 appartenenti al personale del Comparto Sanità e, precisamente agli operatori delle professioni sanitarie infermieristiche, ostetriche, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, con orario a tempo pieno.

Resta fermo, con riferimento al personale a tempo parziale, quanto stabilito dall'art. 1, comma 56 e seguenti della L. 662/1996 e dall'art. 53, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 13 Casi particolari

[Handwritten signatures: "Molteni", "Be", "M", "H"]

Su motivata richiesta del dipendente, in caso di situazioni eccezionali e particolarmente gravi opportunamente documentati, nei limiti previsti dall'art. 3 del presente Regolamento, è possibile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale previo parere favorevole del Direttore/Responsabile del Servizio a cui afferisce il dipendente e della valutazione del Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università, che, qualora ne ravvisi la necessità, potrà avvalersi del parere di altri dirigenti competenti per funzione.

La durata della trasformazione oraria di cui al presente articolo sarà temporanea e correlata alle esigenze eccezionali debitamente documentate, con possibilità di eventuale rinnovo su domanda del dipendente al permanere/aggravarsi della situazione rappresentata.

È onere del dipendente comunicare tempestivamente e in forma scritta all'UOC Gestione Risorse Umane, Personale Universitario in Convenzione e Rapporti con l'Università la variazione della situazione che ha consentito la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Art. 14
Disposizioni finali

Per quanto non disciplinato nel presente Regolamento si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale, nonché ai Regolamenti aziendali vigenti in materia.

Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai dipendenti confermando i rapporti di lavoro a tempo parziale che all'atto dell'adozione del presente Regolamento risultino a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro a tempo parziale già concessi fino alla loro scadenza naturale.

Art. 15
Validità

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della deliberazione di recepimento, sostituendo il precedente approvato con deliberazione n. 813 del 30/12/2011.

[Handwritten signatures in blue ink: "Mettis", "Be", "Ja", "Bh", "Ingegn"]

[Handwritten signature in black ink: "de"]

[Handwritten signatures in blue ink: "Cisc", "107"]

[Handwritten signature in blue ink: "SSC/SCU"]

[Handwritten signature in black ink: "PTALS"]

[Handwritten signature in black ink: "A"]

[Handwritten signature in black ink: "P"]



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA
VERONA**



(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Letto, approvato e sottoscritto.

per l'Amministrazione

Il Direttore Amministrativo
Presidente della delegazione
trattante di parte datoriale
Dott.ssa Vania Rado

Vania Rado

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Matilde Carlucci

.....

Il Direttore UOC Gestione
Risorse Umane,
Personale Universitario in
convenzione
e rapporti con l'Università
Dott.ssa Laura Bonato

Laura Bonato

Il Responsabile ff del Servizio
per le Professioni Sanitarie
Dott.ssa Cristina Ferrari

Cristina Ferrari

Il Direttore Dipartimento
Direzione Medica
Ospedaliera
Dott.ssa Giovanna Ghirlanda

.....

**per la R.S.U.
Aziendale**

Il Coordinatore

Coordinatore

per le OO.SS.

FP CGIL

FP CGIL

CISL FP

CISL FP

UIL FPL

UIL FPL

FIALS

FIALS

NURSIND

.....

NURSING UP

NURSING UP

Verona,

- 1 AGO. 2024