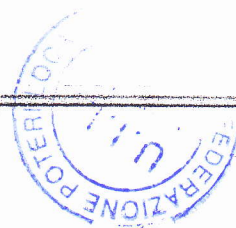


## PART-TIME



Le richieste del personale di accedere a varie forme di contratto di lavoro a part-time sono in progressivo aumento nell'Azienda Ulss 12, creando non pochi problemi alla organizzazione dei servizi.

Il CCNL non pone limitazioni temporali alla durata del rapporto di lavoro a part-time. In effetti, nel momento in cui è stata introdotta la possibilità del lavoro a tempo ridotto, non poteva esservi particolare motivo di porre tali limitazioni, in presenza di dotazioni organiche spesso in esubero e con personale esclusivamente a tempo pieno e con libertà da parte delle aziende di assumere in sostituzione ovvero con limitazioni normative certamente non rigide, in particolare per gli operatori delle aree assistenziali/sanitarie.

Lo scenario risulta ad oggi totalmente mutato.

Da una parte difficoltà di bilancio e norme di legge impediscono sempre più assunzioni di personale, anche per garantire il turn-over, dall'altra in breve tempo sono state saturate le percentuali previste dal CCNL (25%) dei posti che possono essere destinati all'istituto del part-time, in molti profili del personale del comparto.

L'ulteriore incremento di percentuale di part-time così come previsto dal c. 10 art. 23 CCNL 7.04.1999 comporterebbe – se esteso in modo indiscriminato - gravi problemi di servizio, senza comunque assolvere totalmente alle richieste, soprattutto nei profili dove maggiore è la presenza femminile.

Di fatto i posti disponibili nei vari profili sono ormai occupati (o a breve lo saranno) da parte di dipendenti che da tempo hanno ottenuto il rapporto di lavoro a part-time e che ne stanno usufruendo senza limitazioni temporali. La situazione spesso impedisce di poter assolvere a nuove richieste di dipendenti, pur in presenza di gravi o importanti motivazioni (necessità di assistere famigliari, figli minori etc.).

Inoltre, non può essere ignorato che se l'istituto del part-time ha consentito a molti dipendenti di poter soddisfare le proprie esigenze personali e/o famigliari, d'altra parte ha spesso comportato ricadute negative sul piano dell'organizzazione del lavoro; in un contesto di limitazione alle assunzioni, tale da non consentire neppure il turn-over del personale, il ricorso all'istituto del part-time non potrà che essere contenuto nei limiti imposti dalla normativa.

Le parti ritengono comunque di dover ricercare nuove formule di gestione dell'istituto, tali da coniugare, per quanto possibile, le esigenze di servizio con i problemi personali/famigliari dei dipendenti, garantendo nel contempo la possibilità di accedere all'istituto ai dipendenti interessati nel momento di effettiva necessità.

Per trovare una soluzione al problema, le parti hanno già stipulato una intesa in via sperimentale per la stipula di contratti a part-time per un tempo determinato di nove mesi, nei limiti previsti dall'art. 23 CCNL 7.04.1999 c. 10.

Si ritiene che la sperimentazione abbia dato risultati positivi, rispondendo ad esigenze del personale di poter ottenere il part-time in tempi brevi, pur nella prospettiva di un turn-over veloce che possa dare analoga possibilità ad altri operatori.

Di fatto, su una graduatoria di n. 86 dipendenti che avevano richiesto il part-time sono in atto n. 29 part-time della durata di 9 mesi e la graduatoria è stata scorsa fino al 46° posto. In proposito, le parti ritengono di dover procedere per l'anno in corso, secondo il seguente programma:

- 1) confermare a tempo indeterminato (o per il minor tempo richiesto dal dipendente interessato) tutti i dipendenti che hanno attualmente in corso il part-time per la durata di 9 mesi,
- 2) concedere ulteriori rapporti di lavoro a part-time, fino ad esaurimento della graduatoria in essere, con le seguenti scadenze:
  - da 1.05.2007: ulteriori 11, 1.9.07
  - da 1.10.2007: ulteriori 10, 1.12.07
  - da 1.02.2008: ulteriori 10, 1.3.08per giungere alla fine della graduatoria.
- 3) procedere con le modalità già in atto <sup>secondo le norme contrattuali</sup> per i profili di personale non ancora interessate al raggiungimento della quota del 25% prevista dalla normativa come "tetto" ai part-time,
- 4) procedere nei confronti di ulteriori richiedenti dei profili di personale interessato al raggiungimento della quota del 25% ad una nuova graduatoria indicativamente con riferimento alla data del 1.10.2007 per la concessione di nuovi rapporti a part-time.

La graduatoria sarà formulata tenendo conto dei criteri già concordati con l'intesa di data 18.11.2005, con le seguenti integrazioni:

- attribuzione di ulteriori punti 3 per i dipendenti che <sup>il p.time</sup> richiedono fino ad un massimo di anni due;
- attribuzione di ulteriori punti 1,5 per i dipendenti che chiedono il part-time per un periodo di tempo fino ad un massimo di anni tre.

I punteggi di cui sopra vengono riconosciuti nell'intendimento di favorire il turn-over del personale interessato all'istituto, consentendone la fruizione nei periodi di maggior necessità.

I dipendenti che beneficeranno dell'istituto del part-time fino a due o fino a tre anni non potranno essere ammessi alla fruizione dello stesso istituto per il biennio successivo, salvo che nei profili in cui i beneficiari siano al di sotto delle percentuali previste e, comunque, in subordine agli ulteriori richiedenti.

In tutti i casi contingibili ed urgenti, non considerati <sup>nei</sup> precedenti punti, a richiesta del dipendente, potrà essere concesso il part-time per un tempo massimo di mesi 12 ove non ostino particolari esigenze di servizio. La richiesta dovrà essere adeguatamente documentata; tale formula non può costituire anticipo di rapporti di lavoro a part-time per periodi più lunghi rispetto a quello inizialmente richiesto. Pertanto anche i beneficiari di tale formula di part-time non potranno fruire del part-time per i successivi due anni.

Allo scopo di aumentare la turnazione del personale interessato alla fruizione del part-time, l'Azienda provvederà alla verifica del permanere delle motivazioni che hanno determinato l'attribuzione dell'istituto nei confronti del personale che ne beneficia dal periodo 1996-2000.



14.05.2007  
26 febbraio 2007


Per l'Amministrazione

Per le OO.SS.

Il Direttore Sanitario



Esecutivo RSU



Il Direttore Amministrativo

\_\_\_\_\_

CGIL FP



Il Direttore Sociale

\_\_\_\_\_

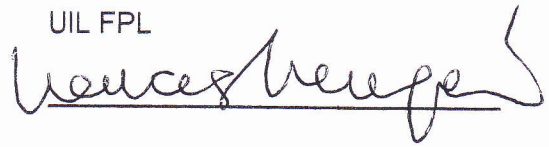
CISL FPS



Il Responsabile del Personale



UIL FPL



FIALS

\_\_\_\_\_

FS

