

Allegato alla deliberazione n. 530 del 14.12.2001

REGIONE EMILIA ROMAGNA  
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI IMOLA

Servizio Gestione Personale

**REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL  
RAPPORTO DI LAVORO CON IMPEGNO ORARIO RIDOTTO PER IL  
PERSONALE APPARTENENTE ALL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICO -  
VETERINARIA.**

**Art. 1**

***Disciplina del rapporto di lavoro con impegno ridotto***

La disciplina del rapporto di lavoro con impegno ridotto, nell'Azienda U.S.L. di Imola è regolata dal presente regolamento nel rispetto della normativa vigente in materia, con particolare riferimento al D. Leg.vo 25.2.2000 n. 61, modificato dal D. Leg.vo n. 100/2001, all'art. 64 del CCNL 8.6.2000 ed al C.C.N.L. integrativo sottoscritto in data 22.2.2001.

**Art. 2**

***Campo di applicazione***

Il presente regolamento si applica ai Dirigenti dell'area medico - veterinaria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato con contratto di durata almeno triennale.

### *Art. 3*

#### *Individuazione del personale da destinare al regime di impegno orario ridotto*

Il contingente massimo dei dirigenti che può accedere al rapporto di lavoro con impegno ridotto è pari al 3% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale, incrementabile di un ulteriore 2% massimo, in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base.

Considerate tali percentuali di base e tenuto conto della dotazione organica nelle diverse discipline e Dipartimenti vengono ammessi al regime di impegno ridotto rispettivamente n. 8 e 4 unità

In sede di prima applicazione deve essere garantita almeno una disponibilità per ogni macro struttura; qualora tale disponibilità non venga fruita essa verrà messa a disposizione delle restanti articolazioni dell'azienda in modo che si realizzi il pieno utilizzo di tale innovativo rapporto di lavoro, fatte salve le esigenze organizzative e professionali delle singole unità operative.

Nel rispetto di questi criteri si tenderà, inizialmente, a dare risposte ad una sola figura dirigenziale per ogni unità operativa.

Possono chiedere l'accesso al regime di impegno orario ridotto i dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo, con comprovate e particolari

esigenze familiari o sociali, individuati nei casi tutelati dal D.Leg.vo 26.3.2001, n. 151 e secondo le tipologie previste dall'Accordo integrativo del 22.2.2001.

Non è ammesso l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa.

#### *Art. 4*

#### *Criteria generali e modalità per la concessione del regime di impegno ridotto*

L'orario di lavoro settimanale può essere ridotto da un minimo di 12 ore ad un massimo di 19 ore.

L'impegno orario ridotto può essere realizzato nei seguenti modi:

- **Orizzontale:** con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni) con un orario differenziato in determinate giornate, in sintonia con le esigenze del servizio;
- **Verticale:** con articolazione della prestazione di servizio svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni giorni della settimana (massimo gg. 4) del mese o determinati periodi dell'anno, in sintonia con le esigenze del servizio;
- **Misto:** con articolazione dell'orario secondo una combinazione delle precedenti tipologie.

Il Dirigente concorda con il rispettivo Responsabile l'articolazione dell'orario che viene successivamente validato dall'Azienda anche tramite sottoscrizione di un contratto individuale.

L'accesso al regime di impegno orario ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno.

In prima applicazione e sulla base di apposito avviso da emettere da parte dell'Azienda, i dirigenti interessati debbono presentare domanda con le seguenti indicazioni:

1. la riduzione oraria, su base settimanale;
2. la tipologia dell'orario (orizzontale, verticale, misto);
3. le situazioni familiari e/o sociali che diano titolo all'accesso;
4. il mantenimento del rapporto di lavoro esclusivo.

Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati viene data la precedenza nel seguente ordine:

- ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al primo grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori di 8 anni, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età;

- la richiesta del passaggio al regime di impegno orario ridotto, motivata da particolari esigenze familiari o sociali che non danno titolo alle precedenza individuali nel comma precedente, può essere accolta, purché sia compatibile con idonee situazioni organizzative interne all'unità operativa di appartenenza. In tali casi la concessione è annuale e rinnovabile, previa apposita istanza, qualora permangano le condizioni di particolari situazioni familiari o sociali e non siano pervenute ulteriori richieste con diritto di precedenza in numero tale da raggiungere i contingenti massimi previsti..

#### *Art. 5*

##### *Norme procedurali per la concessione del rapporto con impegno ridotto.*

L'accesso al regime di impegno orario ridotto è concordato dall'Azienda con il dirigente interessato entro 15 giorni dalla domanda, qualora esistano posti disponibili.

Al momento della trasformazione il dipendente deve avere terminato le ferie già maturate.

La data di decorrenza coinciderà, di norma, con il primo giorno del mese successivo all'accettazione della domanda attraverso la sottoscrizione di un contratto individuale di lavoro.

## *Art. 6*

### *Trattamento economico e previdenziale*

Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la R.I.A., l'indennità di specificità medica e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno, appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero.

Ai Dirigenti ai quali è stata applicata l'equiparazione viene comunque garantita una retribuzione di posizione pari a complessive £. 7.940.000.

Per specifiche e comprovate esigenze organizzative, il Dirigente può essere chiamato ad effettuare, previo consenso dello stesso, prestazioni di lavoro supplementare nella seguente misura:

- a) nel rapporto di tipo orizzontale massimo 10% della durata di lavoro concordata riferita al periodo di un mese;
- b) nel rapporto di tipo verticale nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

Tali ore sono retribuite con un compenso orario pari alla retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Eventuali ore richieste oltre tali limiti sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 50%, fino ad un massimo di ulteriori 20 ore.

I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 51 del CCNL 8.6.2000.

Resta salva la facoltà del Dirigente di recuperare tali ore con altrettanti riposi.

I dirigenti interessati non possono svolgere servizio di pronta disponibilità.

L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.

#### *Art. 7*

##### *Utilizzo dei risparmi derivanti dalla modifica del rapporto*

Le quote di retribuzione di posizione ridotte, in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto, restano nel fondo di cui all'art. 50 del vigente CCNL.

La quota del 20% dei risparmi destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL citato.

La ripartizione di tali risorse aggiuntive viene definita in sede di contrattazione integrativa aziendale, tenendo prioritariamente conto del

maggior impegno orario richiesto ai dirigenti della rispettiva unità operativa.

#### *Art. 8*

##### *Reversibilità del rapporto*

Il regime di impegno orario ridotto cessa al venir meno delle ragioni che lo hanno determinato. Pertanto il Dirigente ha l'obbligo di comunicare, entro il termine di 15 giorni, l'eventuale modifica o superamento delle esigenze familiari o sociali che avevano determinato l'accesso a tale regime.

I dirigenti che hanno beneficiato della trasformazione del rapporto hanno diritto al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno sulla base di specifica richiesta scritta, con ripristino dell'incarico e del trattamento economico già in godimento.

#### *Art. 9*

##### *Norma di rinvio*

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alla specifica normativa nazionale e regionale vigente.

Imola , 05.12.2001



Per l'Azienda USL di Imola

F.to Dr. Massimo Mingozzi  
F.to Dr. Roberto Pederzini  
F.to Dr. Armando Salmi

Per le OO.SS.

CGIL Medici – F.to Dr. Pirazzoli Giudo  
FP CGIL - F.to Franco Mongelli  
CISL Medici- F.to Dr. Francesco Battaglia  
ANAAO – F.to Dr. Corrado Maticena  
SNR – Dr. F.to Roberto Pruni  
AAROI – F.to Dr. Mungo Graziella  
CIMO – F.to Dr. Angelo Di Dio