



REGIONE
LAZIO

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE		N° 1292 DEL 8 GIU 2021
STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE		
OGGETTO: Presa d'atto dell'accordo del 24 maggio 2021 con le OO.SS. dell'Area Sanità di approvazione del regolamento di disciplina del rapporto di lavoro con impegno orario ridotto dei dirigenti dell'Area Sanità. Approvazione regolamento.		
SAGLIMBENI SONIA L'Estensore		
Parere del Direttore Amministrativo : <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE Firma	Drssa Simona Di Giovanni <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegate al presente atto) Data <u>31.05.2021</u>	
Parere del Direttore Sanitario : <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE Firma	Drssa Antonella Proietti <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegate al presente atto) Data <u>7/6/2021</u>	
Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.		
Voce del conto economico su cui si imposta la spesa : _____	ASL VITERBO Il Direttore f.f. U.O.C. Pianificazione e Programmazione Controllo di Gestione, Bilancio e Sistemi Informativi Dott.ssa Patrizia Boninsegna Firma Data <u>27.05.2021</u>	
Visto del Funzionario addetto al controllo di budget : _____		
Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005.		
Responsabile del procedimento : Data <u>25.05.2021</u>	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO Dott.ssa Sonia Saglimbeni U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane Il Direttore Dott. Rocco Doganiero Firma	
Il Dirigente : Data <u>26.5.2021</u>	Firma _____	
Atto Soggetto al controllo della Corte dei Conti []		

Oggetto	Presenza d'atto dell'accordo del 24 maggio 2021 con le Organizzazioni sindacali dell'Area Sanità di approvazione del regolamento di disciplina del rapporto di lavoro con impegno orario ridotto dei dirigenti dell'Area Sanità. Approvazione regolamento.
---------	--

II DIRETTORE DELLA U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

VISTO

- l'Atto Aziendale adottato con la deliberazione del Direttore Generale n. 804 del 16.05.2018, successivamente modificato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2111 del 22.11.2018 e approvato con DCA n. U00501 del 13.12.2018 "Approvazione dell'Atto Aziendale della ASL Viterbo", così come pubblicato sul Supplemento n. I del B.U.R. Lazio n. 103 del 20.12.2018;

VISTI

- l'art. 5 del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e ss. mm. e ii.;
- gli articoli 110 – 113 del CCNL Area Sanità 2016/2018 in ordine ai rapporti di lavoro con impegno orario ridotto;
- il decreto legislativo 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

EVIDENZIATO

che in data 24 maggio 2021, in sede di contrattazione integrativa aziendale con le Organizzazioni sindacali dell'Area Sanità, si è sottoscritto l'accordo di approvazione del regolamento di disciplina del rapporto di lavoro con impegno orario ridotto del personale dirigente dell'Area Sanità;

RITENUTO

quindi

- di dover formalmente prendere atto dell'accordo sindacale del 24 maggio 2021 di approvazione del regolamento di disciplina, in ambito aziendale, del rapporto di lavoro con impegno orario ridotto dei dirigenti dell'Area Sanità;
- di approvare, conseguentemente, il regolamento concernente il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto dei dirigenti dell'Area Sanità, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale dello stesso;

PRESO ATTO

che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1 della L.20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità ex art.4 comma 2 L. 165/2001 nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 comma 1 L. 241/1990 e ss. mm .ii.;

ATTESTATO

che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni

e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Nell'osservanza delle disposizioni di cui alla Legge 6/11/2012, n. 190 "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della Pubblica Amministrazione";

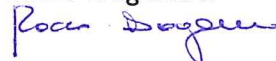
PROPONE

per i motivi espressi in premessa, che qui si intendono integralmente richiamati:

- di prendere formalmente atto dell'accordo del 24 maggio 2021 con le Organizzazioni sindacali dell'Area Sanità di approvazione del regolamento di disciplina del rapporto di lavoro con impegno orario ridotto del personale dirigente dell'Area Sanità;
- di approvare, conseguentemente, il regolamento di disciplina del rapporto di lavoro con impegno orario ridotto per i dirigenti dell'Area Sanità, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale dello stesso;
- di dare mandato ai competenti Uffici della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane all'attuazione degli adempimenti conseguenti all'approvazione del presente atto;
- di trasmettere il presente atto, a mezzo posta elettronica aziendale, alle Organizzazioni sindacali dell'Area Sanità;
- di dichiarare l'immediata esecutività del presente atto.

IL DIRETTORE
UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Dott. Rocco Doganiero



IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri previsti:

- dall'art.3 del D. Lgs 502/1992 e ss.mm.ii;
- dall'art.9 della L.R. n. 18/1994 e ss.mm.ii;

nonché delle funzioni e dei poteri conferiti con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. n.T00181 del 03.11.2020, con il quale viene nominato il Direttore Generale della ASL di Viterbo, approvato con delibera n. 2327 del 03.11.2020;

VISTA

la proposta di delibera sopra riportata presentata dal Direttore della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane;

PRESO ATTO

che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1 della L.20/1994 e ss. mm .ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità ex art.4 comma 2 L.

165/2001 nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 comma 1 L. 241/1990 e ss. mm. ii;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

- di approvare la proposta così come formulata rendendola dispositivo;
- di dichiarare l'immediata esecutività del presente atto;

Il responsabile della struttura proponente provvederà all'attuazione della presente deliberazione curandone altresì la relativa trasmissione agli uffici /organi rispettivamente interessati.

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Azienda ai sensi dell'art.32 comma 1 della Legge 69/2019.

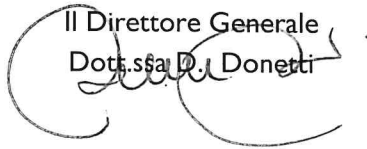
Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa S. Di Giovanni



Il Direttore Sanitario Aziendale
Dott.ssa A. Proietti



Il Direttore Generale
Dott.ssa D. Donetti



**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL
RAPPORTO DI LAVORO
CON IMPEGNO ORARIO RIDOTTO
PER I DIRIGENTI DELL'AREA SANITA'**

ANAP ASSOCIATED
Real
x Real ERAC
Real

TP CGIC
Real, Real

FUM
LotocecePisci

ALBO Con

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro con impegno orario ridotto del personale dirigente del ruolo sanitario dipendente dell' Azienda Sanitaria Locale di Viterbo, nel rispetto della seguente normativa in materia:

- CCNL 2016/2018 Area Sanità, sottoscritto in data 19 dicembre 2019, artt. 110, 111, 112 e 113;
- D.Lgs. 165/2001;
- D.Lgs. 81/2015 ss.mm.ii. capo II sez. I (ad eccezione degli artt.6, co.2 e 6, e 10 che non si applicano alle Pubbliche Amministrazioni) .
- Art.73 del D.L. n. 112/2008 convertito, con modificazioni nella L. n.133/2008 ss.mm.ii.;

PREMESSA

1. Ai sensi dell'art.110 del CCNL 2016/2018 Area Sanità, l'Azienda può costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali, mediante trasformazione di rapporti di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, su richiesta dei dirigenti interessati.

Le predette **esigenze familiari o sociali** sono riconducibili alle seguenti ipotesi:

a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;

ovvero, nel caso in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza,

b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti per i tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;

ovvero, in mancanza di soluzioni alternative,

c) assistenza al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art.2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/200, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado, o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi che siano portatori di handicap.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno ad impegno orario ridotto, i dirigenti già in servizio presentano **apposita domanda**, con cadenza periodica.

Le domande debbono essere, di norma, presentate nel **mese di ottobre** di ciascun anno. Le istanze di accesso al rapporto di lavoro ad impegno ridotto, se accolte dall'Azienda perché non determinano pregiudizio alla funzionalità del servizio, avranno **decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo**.

ANAIO ASSOMED R. P. Di
 + ARCOI ETAC R. P. Di
 FP C. A. C.

FUM Vittorio Ricci

AMAD

ART. 1 DEFINIZIONI

1. Per "tempo pieno" s'intende l'orario di lavoro fissato dal CCNL dell'Area Sanità 2016/2018 in 38 ore settimanali (art.24 "Orario di lavoro dei dirigenti").
2. Per "impegno orario ridotto" s'intende l'orario di lavoro, fissato nell'ambito dello specifico contratto individuale di lavoro sottoscritto tra il singolo dirigente e l'Azienda, che risulti inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno, così come definito al precedente comma.

ART.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica al personale dirigente dell'Area Sanità con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

ART. 3 TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

- I. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto e può essere realizzato:
 - a) 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) – modalità **orizzontale**;
 - b) con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno – modalità **verticale** e/o ciclica;
 - c) articolazione della prestazione lavorativa con impegno orario ridotto formulato come combinazione delle modalità di cui alle precedenti lettere a) e b) – modalità **misto**;

ART. 4 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO E LIMITAZIONI

- I. Il dirigente titolare di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro ad impegno ridotto.

F V M Vittorio Ricci

AREA CAR R

Il Responsabile

DO (AAO) ASSIGNED
X AREA FTR AC

Area

FPRC

2. Il dirigente con rapporto di lavoro non esclusivo non può presentare domanda di accesso al rapporto di lavoro ad impegno ridotto.
3. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.
4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto non può effettuare né prestazioni aggiuntive né attività di supporto all'intramoenia.

ART. 5

GESTIONE DEL PERSONALE CON IL RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO CHE OPERA SU TURNI

1. Ai sensi dell'art.24 del CCNL Area Sanità 2016/2018, l'orario settimanale di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico anche nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto.
2. L'articolazione oraria ridotta proposta dal dirigente deve integrarsi con l'organizzazione del lavoro e la funzionalità del servizio e perciò essere utile per l'Azienda, fermo restando che il contratto individuale di lavoro ad impegno orario ridotto deve contenere delle clausole specifiche riferite alla collocazione temporale della prestazione lavorativa.
3. Per i dirigenti **assegnati a turni**, che prestano servizio in unità operative **aperte H12 o H24**, l'orario di lavoro a impegno ridotto, dovrà conformarsi al **calendario dei turni fissati mensilmente** sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. In questo caso l'orario di servizio dovrà essere concordato con il dipendente e coerente con la programmazione interna alla U.O..

ANAO ASSOMED
x AREA ERAC

ART. 6

GESTIONE DEL PERSONALE CON IL RAPPORTO DI LAVORO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO CHE NON OPERA SU TURNI

1. Per i dirigenti non assegnati a turni che richiedano l'accesso all'impegno orario ridotto optando per la modalità **orizzontale**, la prestazione lavorativa dovrà essere distribuita nelle fasce diurne mattutine e pomeridiane per tutti i giorni di apertura del servizio, con una distribuzione proporzionale anche nei sabati, domeniche e festività infrasettimanali. Le fasce orarie di presenza in servizio verranno contrattate tra le parti, nell'ambito della programmazione interna dell'Unità Operativa.

TPcaic

ART. 7

IMPEGNO ORARIO RIDOTTO - LIMITI E CONTINGENTI

ANAO Confed

1. La durata della prestazione lavorativa ad impegno orario ridotto viene espressa in termini percentuali rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno. La prestazione lavorativa ad impegno orario ridotto non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno.
2. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 % della dotazione organica complessiva del personale dirigente dell'Area Sanità, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale è ripartita in modo equilibrato tra le diverse aree professionali e discipline al fine di evitare disservizi.
3. **Il limite di cui al precedente comma 2 è innalzato dello 0.5 %. L'elevazione del contingente non deve, comunque, arrecare disservizio valutate, prioritariamente, le esigenze organizzative.**

ART.8

PRESENTAZIONE E VALUTAZIONE DELLE DOMANDE

I. PRESENTAZIONE

Le richieste di **trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno ad impegno ridotto devono essere presentate per iscritto tramite **protocollo aziendale**, o a mezzo pec all'indirizzo prot.gen.asl.vt.it@legalmail.it, dal dirigente utilizzando l'apposito modulo predisposto dalla U.O.C Politiche e Gestione delle Risorse Umane, reperibile sul sito aziendale. Le istanze devono essere corredate della documentazione comprovante le motivazioni addotte per l'accesso al rapporto di lavoro ad impegno ridotto.

Di norma, le istanze devono essere, presentate, per consentire la valutazione delle stesse, nel mese di **ottobre** di ciascun anno, e l'accesso all' impegno ridotto, se accolto, potrà avvenire dal primo gennaio dell'anno successivo, salvo quanto previsto nel successivo paragrafo 9.1:

Nella domanda **dovranno** essere indicati:

1. la tipologia di rapporto di lavoro ad impegno ridotto;
2. la percentuale di prestazione lavorativa ad impegno ridotto rispetto al tempo pieno (prestazione lavorativa minima da garantire: 30 %)
3. la collocazione temporale dell'orario con riferimento al numero di giorni settimanali (alle settimane/ai mesi);
4. le **motivazioni** della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro (esigenze familiari, sociali, motivi di salute) **In ogni caso occorre allegare alle istanze la documentazione comprovante la motivazione addotta;**
5. la decorrenza (1° o, al più, 16° giorno del mese);
6. la durata (durata minima anni uno);



ANAAO ASSIGNED 1/2/2021
 AR001 ETAC 1/2/2021
 F? can 1/2/2021

7. l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad orario pieno.

2. VALUTAZIONE

La valutazione delle istanze sarà effettuata da una apposita commissione così costituita:

- Direttore Sanitario Aziendale o suo delegato
- Direttore di Dipartimento
- Direttore UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane

La commissione dovrà valutare:

- Le motivazioni addotte a sostegno della domanda;
- L'articolazione oraria proposta;
- L'integrabilità della proposta articolazione con l'organizzazione del lavoro e la funzionalità del servizio e dunque l'utilità per l'Azienda;
- La riconducibilità delle motivazioni addotte alle situazioni disciplinate dagli articoli 8 del d.lgs. n.81/2015 e 110 del CCNL Area Sanità 2016-2018.

L'esito delle valutazioni sarà comunicato per iscritto agli interessati. I competenti uffici della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane, adotteranno i provvedimenti conseguenti all'accoglimento e al rigetto delle istanze.

ART. 9

CRITERI PER L'ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO AD IMPEGNO ORARIO RIDOTTO

9.1. DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA IMPEGNO ORARIO PIENO A IMPEGNO ORARIO RIDOTTO:

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno ad impegno orario ridotto i dirigenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative 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 dirigente il rapporto di lavoro ad impegno ridotto è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno (art. 8, comma 3, del D.Lgs.n.81/2015).

2. Hanno, inoltre, diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno ad impegno orario ridotto i dirigenti che lo richiedono, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del D.Lgs. 26.03.2001, n.151, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 %. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 (quindici) giorni dalla richiesta. (art. 8, comma 7, del D.Lgs.n.81/2015).

(Nelle suddette ipotesi previste dall'art.8 commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015, le domande sono presentate **senza limiti temporali**. L'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro ad impegno ridotto

FUT Vittorio Ricci

ASL Viterbo

ASSOMED Viterbo
 AREA UOC
 AREA UOC

FP con
 Area UOC



entro il limite di **15 giorni** e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate al raggiungimento dei contingenti previsti dai commi 2 e 65 dell'art. 110 del CCNL Area Sanità 2016/2018)

3. Hanno, infine, diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da orario pieno ad orario ridotto i dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione predisposto dalle predette strutture limitatamente alla durata del progetto di recupero (art. 46 del CCNL Area Sanità 2016/2018).

4. Ipotesi ulteriori espressamente previste dalla legge.

9.2 SITUAZIONI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA IMPEGNO ORARIO PIENO AD IMPEGNO ORARIO RIDOTTO:

Le **esigenze familiari o sociali** che costituiscono il presupposto all'accesso all'impegno orario ridotto sono riconducibili alle seguenti ipotesi:

a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;

ovvero, nel caso in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza,

b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti per i tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;

ovvero, in mancanza di soluzioni alternative,

c) assistenza al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art.2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/200, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado, o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi che siano portatori di handicap.

ART. 10 MODALITA' DI GESTIONE DELL'ITER PROCEDUALE

L'Azienda entro **60 (sessanta) giorni** a decorrere dalle date di presentazione delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro da impegno orario pieno ad impegno orario ridotto provvede alla relativa istruttoria e decisione. Entro tale termine procede:

- a) alla valutazione dell'istanza (cr. Art. 8 punto 2);
- b) all'eventuale richiesta di chiarimenti e/o d'integrazioni;
- c) all'acquisizione del parere di merito da parte del Dirigente di U.O./Servizio;
- d) all'accettazione od al rifiuto della richiesta di trasformazione (in caso di diniego verrà comunicata per iscritto la motivazione).

ANFAC ASSOMED
X AREA EMAC

FP con Qual Qual



Il termine di sessanta giorni è ordinatorio e non perentorio e può essere dilazionato nel caso in cui l'attività istruttoria sia particolarmente complessa.

**ART. 11
VARIAZIONE DELLA SEDE DI LAVORO**

I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che presentano domanda di accesso al rapporto di lavoro ad impegno ridotto, potranno essere assegnati ad altra sede di servizio qualora non sia possibile/funzionale il loro impiego nell'ambito della struttura organizzativa di originaria assegnazione, compatibilmente con la disciplina/profilo ricoperti .

**ART. 12
DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO AD IMPEGNO RIDOTTO E RIENTRO A
TEMPO PIENO**

I. Il dirigente che ha avuto accesso all'impegno orario ridotto si impegna a comunicare, possibilmente con un anticipo di **tre mesi** il venir meno delle cause che hanno motivato la trasformazione del rapporto di lavoro.

I. La comunicazione dovrà essere presentata al protocollo aziendale, o a mezzo pec all'indirizzo prot.gen.asl.vt.it@legalmail.it, già corredata del visto del Direttore della Struttura di assegnazione, al fine della predisposizione degli atti per il rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno.

**ART. 13
NORME FINALI**

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento alle norme legislative e contrattuali nel tempo vigenti in materia.

ANTONIO ASCIONE
X ARABBI BERTAC
FP Taric

FUM Viterbo

AMOD

1292

-8 GIU 2021

DELIBERAZIONE N° del
composta di n. pagine , frontespizio compresi e retro, e di n. allegati

-8 GIU 2021

Publicato all'Albo Pretorio dell'Azienda U.S.L. il :
dove rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

Viterbo, li
-8 GIU 2021

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO
DELIBERE

-8 GIU 2021

Trasmessa al Collegio Sindacale il :

Viterbo, li
-8 GIU 2021

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO
DELIBERE

-8 GIU 2021

La presente deliberazione diventerà ESECUTIVA il :

Viterbo, li
-8 GIU 2021

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO
DELIBERE

-8 GIU 2021

Viterbo, li

IL DIRETTORE U.O.C. AFFARI
GENERALI