

AREA COMPARTO

Regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Padova, 17. 04. 09

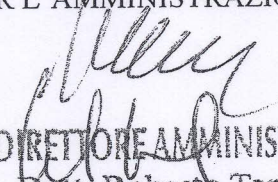
Le parti sottoscrivono, in data odierna, il documento allegato per la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'amministrazione si impegna a procedere all'avvio delle procedure di assegnazione, secondo i criteri e le modalità previste nel documento allegato a decorrere dalla data odierna.


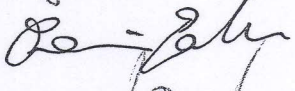

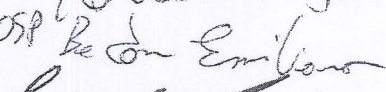
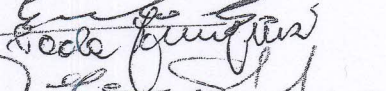
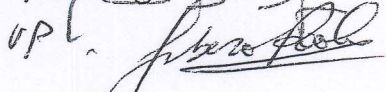

Si precisa inoltre che l'amministrazione si impegna ad assegnare 39 unità a part time di personale infermieristico categoria D secondo quanto indicato nell'allegato A per l'Azienda Ospedaliera, con le modalità previste nella fase transitoria di cui all'art. 10 del presente regolamento.

Le parti concordano che fino alla prossima definizione annuale dei contingenti, in caso di eccedenza negativa viene confermata la situazione di fatto, quindi, a fronte di rientri dal part time si procederà ad altrettante concessioni sulla reale disponibilità rappresentata negli allegati A e B.

PER L'AMMINISTRAZIONE

  
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
Dott. Roberto Toniolo

PER LE OO.SS

RSU Azienda   
RSU ULSS 16   
CISL FP   
CISL FAZOSP   
FPCGIL   
UIL TPL   
NURSING UP 

## Regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

### Art.1 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale<sup>1</sup> nell'Azienda Ospedaliera e nell'ULSS 16 di Padova è regolata dalla normativa vigente, dai CCNL e dalle disposizioni del presente regolamento.

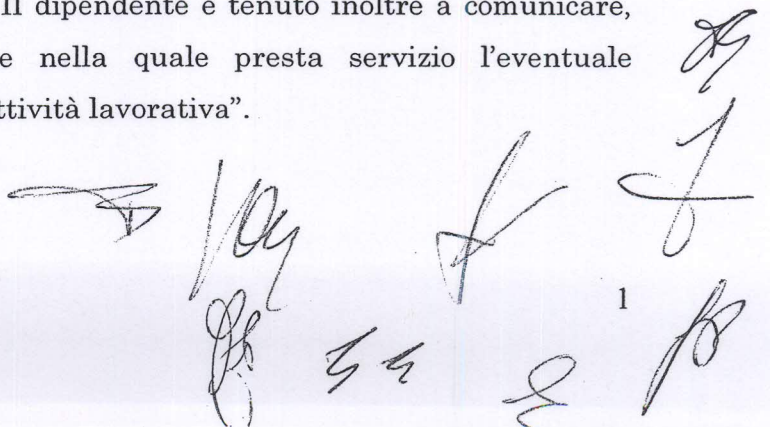
Il presente regolamento si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendenti delle amministrazioni, aziende o enti del comparto di cui all'art.10 del CCNL Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, dell'11.06.2007 quadriennio 2006/2009.

Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni legislative e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Inoltre secondo quanto definito dall' Art. 1 comma 58 della Legge n. 662 del 1996, "la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'Amministrazione entro 60 gg dalla domanda , nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'Amministrazione entro il predetto termine nega la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'Amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto inoltre a comunicare, entro 15 gg, all'Amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o variazione dell'attività lavorativa".

<sup>1</sup> Indicato anche come PART TIME

ubl



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a date '1/04' in the center, and several other signatures on the right.

Art.2 Modalità di individuazione dei contingenti del personale da destinare a tempo parziale

L'accesso, a domanda, è previsto per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dopo un anno di anzianità di servizio effettivo e può essere applicato a tutti i profili professionali nell'ambito del sistema di classificazione del personale del comparto, ad eccezione delle posizioni individuate all'art. 3.

L'Azienda prevede, i contingenti massimi dei posti che in relazione alla funzionalità dell'Amministrazione stessa potranno essere concessi secondo lo schema Allegato.

Il contingente è calcolato, con riferimento al livello occupazionale complessivo del personale in effettivo servizio al 01 Gennaio di ogni anno, al netto del personale assente per maternità, gravi patologie art.11 CCNL integrativo e aspettativa.

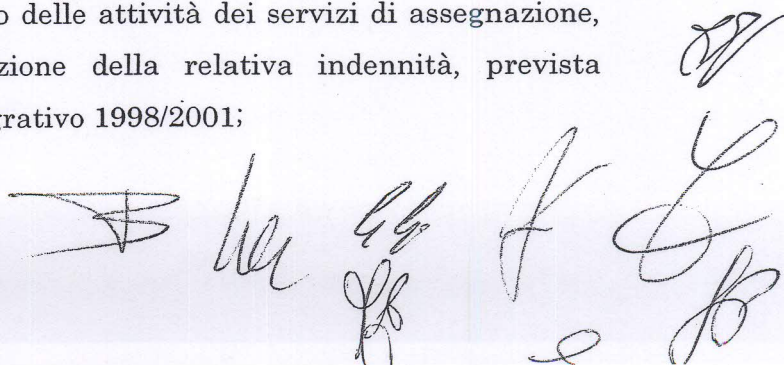
Art. 3 Individuazione delle Posizioni di lavoro incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale

Poiché nell'ambito di ciascun profilo professionale possono essere costituite posizioni di lavoro particolarmente importanti per la funzionalità del servizio - che comportano l'esercizio di funzioni di direzione, di coordinamento, di staff, e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica - queste ultime sono escluse dalla possibilità di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale non è, pertanto, instaurabile sulle posizioni organizzative costituite ai sensi dell'art. 20 del CCNL 1998/2001 e su posizioni di lavoro che comportano:

- funzioni di coordinamento di attività dipartimentali, riconoscibili con l'erogazione della relativa indennità, prevista all'art. 10 del CCNL Integrativo 1998/2001;
- funzioni di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione, riconoscibili con l'erogazione della relativa indennità, prevista all'art. 10 del CCNL Integrativo 1998/2001;

lbf

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a signature that appears to be 'L'.

Nei profili professionali con una dotazione organica pari od inferiore alle dieci unità, il rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, in linea di massima, nella misura in cui le frazioni di posti resi disponibili siano compatibili con eventuali assunzioni. Tale limite opera solo nel caso in cui sia necessario mantenere completamente coperta la dotazione organica relativa, espressa in termini di fabbisogno di ore.

Per i servizi che devono essere garantiti con l'istituto della pronta disponibilità, sono attivabili posizioni di lavoro a tempo parziale numericamente compatibili con i turni di reperibilità richiesti.

#### Art.4 Tipologia oraria del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il tempo parziale può essere realizzato nelle seguenti modalità:

- *Orizzontale:* Riduzione dell'orario di lavoro settimanale che, indipendentemente dal numero delle giornate nelle quali è articolato l'orario di lavoro individuale, impegna il dipendente a tempo parziale allo svolgimento, così come avviene per il personale a tempo pieno, della prestazione di servizio in tutti i giorni lavorativi;
- *Verticale:* Riduzione dell'orario di lavoro che, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro individuale, impegna il dipendente a tempo parziale allo svolgimento della prestazione di servizio limitatamente ad alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno in misura tale da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);
- *Combinazione dei due casi precedenti*

Con eventuale combinazione delle due modalità indicate.

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati mensilmente dall'Amministrazione, sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. Quindi, per il part time orizzontale non si farà riferimento a fasce orarie giornaliere predeterminate, ma come per il part time verticale si farà riferimento allo sviluppo del turno mensile.

Ch

Ch

Ch

Ch

Ch

Il dipendente con rapporto a part time non può usufruire della prestazione lavorativa con durata inferiore al 50% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

Il Dipartimento Interaziendale Amministrazione e Gestione del Personale verifica con cadenza annuale i suddetti contingenti.

L'orario settimanale del tempo parziale può essere articolato esclusivamente in 12, 18, 24, o 30 ore. L'articolazione oraria programmata potrà essere temporaneamente suscettibile di cambiamenti in relazione all'eventuale insorgenza di emergenze organizzative o sanitarie.

Art. 5 La gestione del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale afferente alle professioni tecnico/sanitarie e sociali

Rimangono invariate le tipologie di part time che siano state richieste precedentemente alla sottoscrizione del presente Regolamento, ferma restando tuttavia la possibilità di rivedere da parte del Servizio dell'Assistenza/Servizi Sociali – dopo un'attenta analisi delle necessità assistenziali- le situazioni non compatibili con la suddetta mappatura dei Servizi.

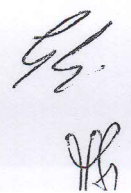
Art. 6. Criteri per la concessione del part-time all'interno del contingente del 25%:

Il dipendente affetto da patologie oncologiche, per il quale residua una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita (art. 12bis, comma 1 della Legge n. 247 del 24.12.2007), accertata da una Commissione Medica istituita c/o l' ULSS competente, ha diritto su richiesta alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale verticale o orizzontale.

Fermo restando che l'Amministrazione in relazione a possibili pregiudizi della funzionalità dei servizi può non concedere la trasformazione del rapporto di lavoro, qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in pendenza di istruttoria superi il numero dei posti disponibili per la trasformazione, nella formulazione degli aventi diritto, verranno applicati i criteri indicati in ordine di priorità e relativo punteggio:

labl









1. gravi patologie del dipendente anche ai sensi dell'Art. 11 del CCNL Integrativo 20/9/2001 o essere portatori di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (Legge n. 68/1999);
2. gravi patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli, o i genitori del dipendente, nonché nel caso in cui il dipendente assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 12bis, comma 2 della Legge n. 247 del 24.12.2007);
3. avere figli conviventi portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 104 del 05.02.1992 nonché ai sensi dell' art. 12 bis, comma 3 della Legge n. 247 del 24.12.2007;
4. avere figli conviventi di età non superiore agli anni 13 ai sensi dell' art. 12 bis, comma 3 della Legge n. 247 del 24.12.2007;
5. avere familiari conviventi per i quali è corrisposta l'indennità di accompagnamento di cui alla Legge 11.02.1980 n..18; familiari che assistono persone conviventi con invalidità (non inferiore al 70%), malati di mente, anziani non autosufficienti (art.1 comma 64 Legge.662/1996);

Qualora la documentazione medico/sanitaria che ha dato titolo al verificarsi di una delle condizioni di cui ai punti 1-3, 5 non risulti sufficientemente completa, l'Amministrazione si riserva di avvalersi di un dirigente medico individuato presso la Direzione Medica Ospedaliera al fine di certificare quanto dichiarato.

A parità di condizioni sarà considerato l'ordine di arrivo delle domande facendo fede alla data di protocollo.



ubf

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones, some with a small number '5' next to them.

Tabella

<i>Motivazione</i>		<i>Punteggio</i>				
gravi patologie personali diverse dalle fattispecie previste dalla Legge n. 247 del 2007		200 punti				
gravi patologie oncologiche coniuge/figli/genitori		150 punti Diritto di priorità L. 247/2007				
figlio convivente portatore di handicap		100 punti Diritto di priorità L. 247/2007				
figli conviventi di età non superiore agli anni 13 (Diritto di priorità L. 247/2007) con punteggio in relazione al numero e all'età:						
<i>Età</i> \ <i>N.Figli</i>	1	2	3	4	5	
FINO A 3 ANNI	50 p.	100 p.	150 p.	200 p.	250 p.	
FINO A 6 ANNI	30 p.	60 p.	90 p.	120 p.	150 p.	
FINO A 13 ANNI	10 p.	20 p.	30 p.	40 p.	50 p.	
familiari conviventi con indennità di accompagnamento di cui alla Legge 11.02.1980 n.18; familiari che assistono persone conviventi con invalidità (non inferiore al 70%), malati di mente, anziani non autosufficienti (art.1 comma 64 Legge.662/1996)		50 punti				

Qualora ricorra la situazione di unico genitore convivente con il minore i punteggi di cui sopra sono aumentati del 10%.

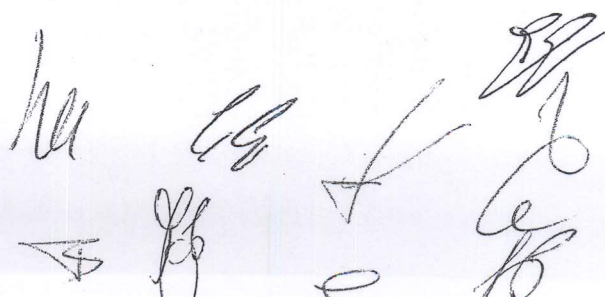
Qualora la richiesta sia temporanea non oltre il biennio, il dipendente acquisirà 10 punti e i punteggi di cui sopra saranno raddoppiati.

Art. 7 Disposizioni contrattuali

Sono applicati, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, in quanto compatibili, gli istituti normativi – contrattuali e le disposizioni di legge previste per il rapporto a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 23 CCNL Integrativo 1998/2001.

In particolare:

- *Lavoro supplementare*



*cab*

- Part time orizzontale: il dipendente, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il lavoro supplementare effettuabile per i turni non può superare le 102 ore annue individuali.
- Part time verticale o combinazione tra i due: il personale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (il limite giornaliero massimo è dato dalla copertura del turno) secondo quanto definito dal CCNL vigente.

Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente.

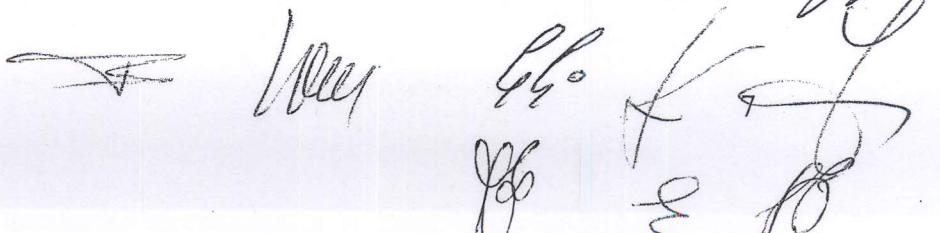
Per il trattamento economico da riconoscere si rinvia all'art. 35 CCNL Integrativo 1998/2001 e seguenti.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento il dipendente a part time non può svolgere attività di supporto alla libera professione, inclusa l'attività in acquisto di prestazioni.

- Pronta disponibilità

Il personale a part time orizzontale – in caso di particolare carenza di organico – previo consenso, può essere utilizzato per la copertura di turni di pronta disponibilità rientrante nelle attività individuate dall' art.7, comma 11, primo periodo – cioè attività operatorie e nelle strutture di emergenza – del CCNL integrativo del 20/09/2001; previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, può essere utilizzato per la

6161





copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Part time orizzontale:

Si applica l'art.7 del CCNL Integrativo del 20/9/2001 nonché dall'art. 22 comma 2 del CCNL 2002/2005.

Part time verticale o combinazione tra i due:

Le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

- Ferie

Part time orizzontale: I dipendenti hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e festività pari a quelle dei lavoratori a tempo pieno.

Part time verticale o combinazione tra i due: i lavoratori hanno diritto a numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Tutti i giorni di ferie maturati precedentemente alla trasformazione del rapporto di lavoro a part time devono essere usufruiti, prima dell'inizio di tale rapporto.

- Permessi

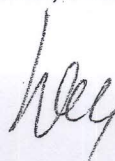
Ai dipendenti a part time orizzontale spettano tutti i permessi e congedi disciplinati dal CCNL con le modalità previste per il personale a tempo pieno; ai dipendenti a part time verticale sono riconosciuti i suddetti istituti con durata commisurata alla prestazione lavorativa.

Nello specifico tutti i congedi/permessi vanno proporzionati alle giornate di lavoro prestate nell'anno, ad esclusione dei seguenti istituti contrattuali che spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi secondo quanto disposto dall'art 35 del CCNL 1998/2001:

- permessi per lutto,
- permesso matrimoniale,
- astensione facoltativa per maternità,
- permessi per maternità.

Il periodo di astensione obbligatoria per maternità è riconosciuto per intero anche per la parte non coincidente con il periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.











## Art. 8 Trattamento economico

Il trattamento economico al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sia fondamentale che accessorio è disciplinato dal CCNL nazionale e si rinvia pertanto agli articoli di riferimento.

## Art. 9 Modalità di presentazione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro

La domanda del dipendente che intende chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro può essere presentata al Dipartimento Interaziendale Amministrazione e Gestione del Personale dovrà essere presentata a seguito di specifico bando nel quale verranno individuati i posti disponibili.

Per coloro che rientrano nella fattispecie di cui all'art. 12bis, comma 1 legge 247 del 24/12/2007 vige quanto disciplinato nel presente regolamento all'art. 6.

Nella domanda dovranno essere indicati i seguenti elementi:

- quantità oraria del tempo parziale richiesto (ore 18, 24 e 30).
- tipologia del part-time (orizzontale, verticale o con eventuale combinazione delle due modalità).
- proposta di modulazione del part-time (quale orario giornaliero, giorni della settimana, periodi dell'anno).
- la motivazione della richiesta specificando le eventuali situazioni familiari e/o personali che diano titoli di preferenza.
- eventuale dichiarazione sull'attività di lavoro subordinato o autonomo che si intende svolgere: facoltà prevista per chi opta per il part-time al 50%.

Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il dipendente deve, quindi, stabilire con l'Azienda: la tipologia di lavoro (orizzontale, ecc.), l'articolazione dell'orario di lavoro e la percentuale di prestazione lavorativa.

64

*[Handwritten signatures and initials]*

La modificazione dell'articolazione dell'orario di lavoro e della tipologia sopra elencate può avvenire solo con il consenso scritto dell'interessato.

Nell'ipotesi in cui la richiesta del dipendente sia incompatibile con l'organizzazione del lavoro e/o della collocazione lavorativa all'interno dell'Azienda, quest'ultima formula al dipendente modalità alternative d'articolazione dell'orario in part time, anche prevedendo diverse sedi di lavoro, ove è possibile.

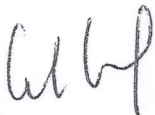
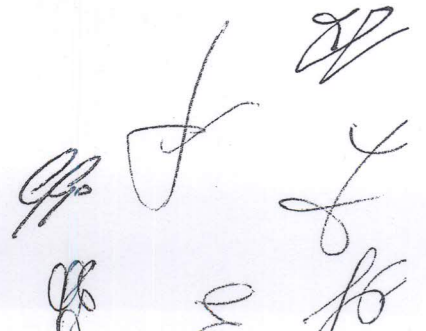
La data di presentazione della domanda è desumibile dalla ricevuta di ritorno in caso di invio tramite lettera raccomandata, o dal timbro di ricevimento in caso di presentazione all'Ufficio Protocollo.

L'Azienda entro 60 gg. dalla ricezione della domanda può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in applicazione dell'art. 73 Legge n. 133 del 2008. Sarà cura della stessa Amministrazione comunicare in forma scritta al dipendente interessato l'accoglimento della domanda presentata. Qualora le domande presentate siano superiori rispetto ai posti previsti nel bando verrà stilata una graduatoria secondo le modalità del presente regolamento e per gli esclusi la domanda verrà considerata automaticamente negata.

La richiesta di accedere al part time deve essere redatta su apposito modulo fornito dal Dipartimento Interaziendale Amministrazione e Gestione del Personale.

#### Art. 10 Fase transitoria

Le domande presentate fino alla data di richiesta di conferma con lettera del 02/07/08 prot. n. 42361, in via transitoria verranno considerate sulla base dei requisiti previsti dal presente regolamento ma con le condizioni in essere al momento della presentazione della domanda. Verrà tuttavia verificato il perdurare della condizione per i casi diversi dai figli e qualora il dipendente abbia integrato la domanda verranno considerate le condizioni dichiarate in quella più recente.



Art. 11 Rientro a tempo pieno e modificazione della tipologia di part time

I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, 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 ai sensi dell'art6, comma 1, del D L.gs. 61/2000.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, purchè vi sia la disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000.

Con riferimento alla modifica della tipologia di part time, i dipendenti solo una volta l'anno possono presentare domanda di modifica della tipologia e/o percentuale della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale. L'eventuale assenso alla modifica verrà attuato a decorrere dal 01 Gennaio dell'anno successivo.

Art. 12 Attività extra – istituzionali (delibera n. Azienda Ospedaliera n. 751 del 9/10/2006 e Azienda Ulss n.16)

La disciplina sulle attività consentite al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50 per cento è prevista dal regolamento di cui alla delibera dell'Azienda Ospedaliera n. 751 del 9/10/2006 e dell'Azienda Ulss 16 n. 956 del 24.11.2006.

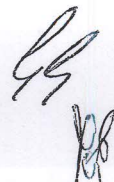
Art. 13 Modello organizzativo dell'area Amministrativa

Le Direzioni Amministrative delle Aziende si riservano di individuare le Strutture nelle quali è possibile concedere l'istituto del Part-Time, nonché la definizione dei contingenti massimi per ciascuna struttura.

Sarà cura delle stesse Direzioni, con l'ausilio del Dip.to Amm.ne e gestione del Personale monitorare la mappatura dei contingenti su indicati.

Calbf









17 APRILE 2009

## DICHIARAZIONE A VERBALE

La FP-CGIL CISL-FP e UIL-FPL riconoscono la centralità della Famiglia quale società naturale, luogo privilegiato delle relazioni interpersonali.

Le problematiche familiari e sociali di cura dei figli, degli anziani e dei familiari con disabilità o affetti da gravi patologie richiedono, inoltre, di porre con attenzione e serietà la questione complessa della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali negli ambiti della relazione famiglia/lavoro anche in una prospettiva di miglioramento del benessere organizzativo nelle nostre aziende.

Questo impone l'impegno di ricercare tutte le azioni, gli istituti e le buone prassi organizzative per dare risposte ai bisogni di famiglia delle lavoratrici e dei lavoratori.

Rimangono, inoltre, ancora irrisolte le questioni inerenti alla piena attuazione del principio di pari opportunità e uguaglianza di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione, impiego e sviluppo di carriera e questo determina la necessità di sviluppare le politiche organizzative e le scelte aziendali con un approccio di genere.

E' in questa prospettiva che FP-CGIL CISL-FP e UIL-FPL sottoscrivono il presente accordo per la REGOLAMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME).

Considerato, però, che l'Istituto del Part-time non esaurisce da se tutte le questioni poste in premessa, FP-CGIL CISL-FP e UIL-FPL chiedono da subito un impegno a definire al più presto ulteriori iniziative concrete ( es. Telelavoro, Banca delle ore, Nido aziendale, flessibilità oraria in entrata e uscita, armonizzazione turni in caso di genitori entrambi dipendenti, sostegno ai centri estivi, piano delle mobilità casa-lavoro, ecc) nella prospettiva del benessere e del miglioramento delle condizioni di lavoro complessive delle lavoratrici e dei lavoratori.

INOLTRE SI RIBANISCE CHE SI DEVONO RIVEDERE I MODELLI ASSISTENZIALI, COME GIÀ PIÙ VOLTE RICHIESTO DA TUTTE LE OO.SS. DI MODO CHE, ALLA PROSSIMA DEFINIZIONE ANNUALE DEI CONTINGENTI, SI POSSA PROCEDERE AD OMOGENEIZZARE LE PERCENTUALI DEI PROFILI PROFESSIONALI, ALL'INTERNO DELLE AREE OMOGENEE.

FP CGIL  
Luomo 60  
Vede fluy

CISL FP  
Lan

UIL FPL  
SIF  
P

