

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI
LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DIPENDENTE
COMPARTO**

Il presente Regolamento viene emanato a seguito delle novità introdotte dall'art.73 del Decreto legge 25 giugno 2008 n.112 convertito nella Legge 06/08/2008 n.133

Indice

- ART. 1 - PRINCIPI GENERALI**
- ART. 2 - RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI**
- ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI**
- ART. 4 - MODALITA' E CONTINGENTI**
 - 4.1 orario di lavoro
 - 4.2 contingenti di personale part-time
 - 4.3 domanda di passaggio
 - 4.4 durata del rapporto
 - 4.5 reversibilità del rapporto
- ART. 5 - CRITERI E PRIORITA'**
 - 5.1 condizioni per l'accesso alla riserva del 10%
 - 5.2 condizioni in ordine di priorità per l'accesso al part-time ordinario (25%)
 - 5.3 condizioni per risposta negativa
- ART. 6 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**
 - 6.1 ferie, festività e permessi
- ART. 7 - MOBILITA' E COMANDI**
- ART. 8 - REGIME DELLE INCOMPATIBILITA'**
- ART. 9 - NORMA TRANSITORIA**

ART. 1 – PRINCIPI GENERALI

La “conciliazione famiglia-lavoro” permette di valorizzare la famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del *welfare*, in particolare nel sistema organizzativo dei servizi e del lavoro.

L'organizzazione del lavoro, nel favorire la conciliazione famiglia-lavoro, deve contrastare qualsiasi forma di discriminazione e deve favorire la parità di genere, così come previsto dalla Direttiva Comunitaria U.E. 97/81/CE del Consiglio del 15/12/97.

L'istituto contrattuale del part-time, regolamentato secondo le norme vigenti, favorisce la centralità della persona e della famiglia nell'esercizio delle responsabilità genitoriali e promuove la conciliazione maternità e lavoro.

ART. 2 - RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTRATTUALI

Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti sotto elencate:

- Direttiva Comunitaria U.E. 97/81/CE del Consiglio del 15/12/97
- Legge 4 novembre 2010 , n. 183 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 9 novembre 2010, n. 262 - supplemento ordinario n. 243 (Collegato Lavoro)
- Legge 6 agosto 2008, n.133 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 21 agosto 2008, n. 195 - supplemento ordinario n. 196 (Legge Brunetta)
- Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e s.m. e i., pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 20 marzo 2000, n. 66 (attuazione direttiva CE – Accordo quadro sul rapporto di lavoro a tempo parziale)
- CC.CC.NN.LL. del personale del Comparto SSN

ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Area del Comparto Sanità.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal CCNL 07/04/1999, attraverso le seguenti modalità:

1. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
2. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

Il presente regolamento disciplina in particolare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, del personale già dipendente. Al personale in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, per quanto compatibili, gli istituti normativi previsti dal CCNL nonché le disposizioni di legge per il personale a tempo pieno, tenuto conto della ridotta durata della prestazione.

Possono accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale tutti i dipendenti del Comparto a tempo indeterminato, appartenenti ai diversi profili e posizioni funzionali inquadrati nelle rispettive categorie, comprese altresì le qualifiche con funzioni di coordinamento.

ART. 4 – MODALITA' E CONTINGENTI

L'Azienda, ai sensi dell'art. 73 della L. 133/2008, su domanda dell'interessato e previa verifica della compatibilità con il proprio modello organizzativo, concede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time con le modalità sotto indicate.

4.1 ORARIO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito nel rispetto delle seguenti percentuali di variazione del rapporto di lavoro a tempo pieno:

PERCENTUALE	ORARIO LAVORO
50%	18,00 ore
70%	25,15 ore
80%	28,50 ore

Il nuovo orario di lavoro, concordato con il Direttore/Responsabile competente, definito in forma scritta con nota da allegare al contratto di lavoro, può essere costituito ai sensi dell'art. 24 del CCNL 7.4.1999 così come modificato dall'art. 34 del CCNL 20.9.2001, con le seguenti tipologie:

- 1) **ORIZZONTALE:** quello in cui si ha una riduzione giornaliera, rispetto all'orario normale di lavoro, su tutti i giorni lavorativi;
- 2) **VERTICALE:** quello in cui la prestazione dell'attività lavorativa sia limitata ad alcuni giorni della settimana o a periodi predeterminati nel corso del mese o dell'anno;
- 3) **MISTO:** quello che contempla la combinazione delle due modalità indicate ai punti precedenti.

Al personale del Comparto è ammesso il ricorso al lavoro supplementare, previo consenso dell'interessato, unicamente per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio, entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore e nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa (non sono consentiti "rientri" durante le giornate di riposo).

4.2 CONTINGENTI DI PERSONALE PART-TIME

L'Area Risorse Umane determina annualmente la disponibilità dei posti da trasformare in part-time, calcolati sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12 di ogni anno, tenendo presenti i seguenti parametri:

1. contingente massimo del 25% per la concessione del part-time ordinario, che l'Amministrazione si impegna a garantire, fatti salvi gravi e motivati pregiudizi organizzativi aziendali;
2. formulazione di una graduatoria in caso di superamento del limite del 25%;
3. ulteriore quota del 10% riservata a gravi e documentati situazioni familiari;
4. si considerano "fuori-quota" eventuali richieste di part-time di dipendenti affetti da patologie oncologiche.

4.3 DOMANDA DI PASSAGGIO

Le domande di part-time devono essere inoltrate all'Area Risorse Umane, al Direttore Aziendale di competenza ed al Responsabile del proprio Servizio di appartenenza.

Il part-time può essere richiesto per le seguenti motivazioni:

1. passaggio al part-time ex art. 12bis d. Lgs. 61/2000 (gravi patologie);
2. passaggio al part-time ordinario (in conformità alle condizioni e priorità sotto-riportate nel paragrafo specifico);
3. passaggio al part-time per effettuare altre prestazioni lavorative (non superiore al 50%);

L'amministrazione si impegna a rispondere entro 60 giorni, sia nel caso di risposta positiva sia nel caso di risposta negativa, fatta salva la sospensione dei termini per carenza della documentazione presentata.

La trasformazione del rapporto decorre dal 1° giorno o del mese successivo a quello della scadenza dei 60 giorni, fatte salve le situazioni di particolare gravità ed urgenza.

In caso di richiesta di orario ridotto pari al 50%, nella domanda dovrà essere indicata eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, allegando la documentazione idonea ad accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività svolta in servizio.

4.4 DURATA DEL RAPPORTO

I rapporti di lavoro a part-time per il personale del Comparto hanno la durata di 24 mesi. E' previsto il rientro anticipato su richiesta del dipendente al cessare delle condizioni che hanno generato la richiesta.

Il contratto a part-time biennale non può subire variazioni di percentuale durante la durata.

4.5 REVERSIBILITA' DEL RAPPORTO

- 1) **36 mesi** solo per i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a part-time che non rientrano nel contingente del 25%;
- 2) su richiesta dell'interessato e compatibilmente con le condizioni di salute per i part-time ex art. 12 bis d. lgs. 61/2000.

il personale del comparto ha diritto a 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 nella dotazione organica ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, co. 1 D.Lgs. 61/2000;

Per il personale assunto a rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando le condizioni di cui sopra, il rapporto può essere trasformato dopo un triennio, solo in caso di disponibilità nella dotazione organica; la trasformazione sarà comunque sempre subordinata alla dichiarazione di autorizzazione in ordine alla compatibilità con il modello organizzativo aziendale.

ART. 5 - CRITERI E PRIORITA'

Su richiesta dei medesimi, hanno diritto al part-time i dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa - anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita - accertata dalla Commissione Medica.

L'Amministrazione stabilisce, inoltre, i seguenti criteri di accesso al rapporto di lavoro part-time:

5.1 CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLA RISERVA DEL 10%

1. dipendenti diversamente abili o in particolari condizioni psico-fisiche;
2. dipendenti che assistono coniugi, figli e genitori o persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con invalidità riconosciuta pari al 100%, come previsto dall'art. 12bis, comma 2 del D.Lgs. 61/2000;

5.2 CONDIZIONI IN ORDINE DI PRIORITÀ PER L'ACCESSO AL PART-TIME ORDINARIO (25%)

1. genitore unico con figli minori fino ad anni 13, in relazione al loro numero o alla condizione di inabilità ai sensi della L. 104/1992;
2. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
3. età anagrafica e anzianità di servizio;
4. motivi di studio;
5. motivi personali;
6. motivi di effettuazione di altra prestazione lavorativa (consentita ai part-time al 50%)

5.3 CONDIZIONI PER RISPOSTA NEGATIVA

L'Amministrazione nega l'autorizzazione nei casi in cui:

1. la richiesta di part-time, non superiore al 50%, sia finalizzata allo svolgimento di una seconda attività di lavoro autonomo o subordinato che risulti in contrasto con i compiti d'istituto o in concorrenza con esso oppure sia resa a favore di altre Pubbliche Amministrazioni;
2. avvalendosi del potere discrezionale di cui alla L. 133/2008, acquisito un parere negativo espresso dal Responsabile, valuti prevalenti le esigenze di carattere funzionale e organizzativo, in relazione anche alle mansioni ricoperte dal dipendente e che la riduzione di prestazione lavorativa del dipendente comporti grave pregiudizio alla funzionalità della struttura di assegnazione.

Il diniego dovrà essere motivato, identificando gli ostacoli di natura giuridico-amministrativa e organizzativa che ne giustificano il parere negativo, non essendo sufficiente il rinvio a "generiche esigenze di servizio".

ART. 6 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il passaggio al rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, viene definito con apposito contratto individuale di lavoro che sostituisce quello precedentemente instaurato.

Le trasformazioni di cui sopra decorrono dal 1° giorno del mese successivo alla sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro.

Il trattamento economico – anche a carattere accessorio – del personale con rapporto a tempo parziale è dovuto in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

6.1 FERIE – FESTIVITÀ E PERMESSI

Il dipendente a tempo parziale **orizzontale** ha diritto ad usufruire:

- in misura piena di: ferie e festività sopresse, permessi retribuiti per matrimonio e lutto, permessi sindacali, assenze per maternità, aggiornamento facoltativo e permessi di cui alla L.104/92;
- in misura proporzionale di: permessi per documentati motivi personali e familiari (18 ore), diritto allo studio;

Il dipendente a tempo parziale **verticale** ha diritto ad usufruire:

- in misura piena di: permessi retribuiti per matrimonio e lutto, permessi sindacali, assenze per maternità;
- in misura proporzionale di: ferie e festività soppresse, permessi per documentati motivi personali o familiari, diritto allo studio e permessi di cui alla L.104/92;

Prima di ciascun passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa il dipendente è tenuto ad esaurire tutto il congedo ordinario maturato.

ART. 7 - MOBILITA' E COMANDI

In caso di avviso di mobilità interna, ai sensi del vigente C.I.A., qualora risulti vincitore un dipendente con contratto a tempo parziale, viene fatta salva la discrezionalità del responsabile nell'accettazione al trasferimento nel caso in cui il dipendente intendesse mantenere l'orario di lavoro ridotto. Qualora ciò non fosse possibile, il dipendente – al fine di mantenere la priorità sul posto - ha diritto al rientro a tempo pieno.

Il dipendente che si trova nella posizione di comando presso altra Amministrazione, dovrà presentare la richiesta di part-time all'Amministrazione presso la quale funzionalmente e temporaneamente dipende e alla quale competono le valutazioni e l'autorizzazione. L'ASL, acquisita la documentazione necessaria, provvederà alla presa d'atto.

Al termine del comando il dipendente perderà ogni diritto attribuito dall' Amministrazione presso la quale è comandato e riassumerà la posizione, con riguardo all'orario di lavoro, originariamente acquisita presso l'ASL.

ART. 8 - REGIME DELLE INCOMPATIBILITA'

L'art. 53 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, detta per i dipendenti pubblici, la seguente disciplina delle incompatibilità:

- è fatto divieto a tutti i dipendenti pubblici di intrattenere un rapporto di lavoro subordinato o autonomo con altra amministrazione pubblica;
- è fatto divieto di svolgere altra attività al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale superiore al 50%;
- solo al dipendente con contratto di lavoro ad orario ridotto al 50% è consentito instaurare altro rapporto di lavoro subordinato o autonomo, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, purchè non in conflitto di interessi con l'attività prestata presso l'Amministrazione di appartenenza. Il dipendente è tenuto quindi a fornire all'Azienda tutte le informazioni utili al fine di verificare eventuali incompatibilità o conflitti di interesse con le attività di servizio. Il dipendente ha altresì l'obbligo di comunicare all'Azienda, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione della seconda attività lavorativa;

L'inadempimento degli obblighi sopra richiamati, nonché le comunicazioni risultanti non veritiere, anche a seguito di accertamenti da parte del Servizio Ispettivo, costituiscono giusta causa di recesso.

ART. 9 - NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento produrrà i propri effetti dalla data di approvazione con formale deliberazione adottata dal Direttore Generale, facendo contestualmente cessare l'applicabilità di tutti i regolamenti in contrasto con il presente.

Ai sensi dell'art.16 della Legge 4 novembre 2010, n.183 l'Amministrazione ha provveduto a sottoporre a nuova valutazione tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale già concessi a tempo indeterminato prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n.112/2008 convertito nella Legge n.133/2008, e dopo attenta ricognizione ne ha determinato la riconferma.