

ASL 3 Umbria

Servizio Sanitario Nazionale - Regione dell'Umbria
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE N. 3

REGOLAMENTO AZIENDALE
per la disciplina del
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
COMPARTO

Fonti normative

Il Dirigente dell'Ufficio di Staff
Ufficio Relazioni Sindacali e
Politica del Personale
Dott. ~~Barbara~~ **BOCO**

Artt. 23 e 24 del CCNL 7 aprile 1999
Art. 35 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001
Art. 22 del CCNL 19 aprile 2004
Art. 1, commi 57 e 58 della Legge n. 662/1996
Art. 6 Legge n. 140 del 28 maggio 1997
D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61
D. Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001
Legge n. 30 del 14 febbraio 2003
Circ. F.P. n. 3 e n. 6 del 1997
Legge 247 del 24 dicembre 2007 c.d. Legge Finanziaria

UIC FPA-
unlu-

A. Fester

LA
BO

Nursing up 1

CARDE

CISL
CISL

ad
puh

FSI Sp. A.

VK FPL
R80
Kuc
Hedret

CGIL

Mue

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Lucio Terracino)

PREMESSE

Il presente Regolamento disciplina le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (c.d. Part-time) dei lavoratori e delle lavoratrici della ASL 3 dell'Umbria relativamente a tutti i profili delle diverse categorie del personale del Comparto Sanità. Le disposizioni del presente Regolamento sono finalizzate a contemperare il diritto dei dipendenti alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro con il dovere dell'Azienda di mantenere un'efficace azione sanitaria, tecnica e amministrativa, garantendo la puntuale erogazione dei servizi e rispettando i vincoli posti dalla disciplina sulle incompatibilità previste dalla normativa vigente.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - COMPARTO

Art.1

Definizioni

Per "*tempo pieno*" si intende l'orario normale di lavoro fissato dalla normativa vigente.

Per "*tempo parziale (part-time)*" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, sottoscritto dal dipendente, che risulti comunque inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

Art.2

Tipologie

Fermo restando che la prestazione oraria a tempo parziale non può in nessun caso essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, è possibile prevedere le seguenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

PART- TIME ORIZZONTALE: con articolazione della prestazione di servizio resa in forma ridotta tutti i giorni lavorativi della settimana;

PART- TIME VERTICALE: con articolazione della prestazione di servizio resa su alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

PART- TIME MISTO: quando l'attività lavorativa viene svolta secondo una combinazione delle due precedenti tipologie.

Art.3

Contingente e ambiti di applicazione

Il contingente di personale destinatario di rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuto conto prioritariamente delle esigenze di servizio e delle carenze organiche per i vari profili, è fissato nel limite del 25% della dotazione organica complessiva, distinta fra ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo e all'interno di ciascun profilo professionale (tale contingente, per ciascun profilo, può essere arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità).

Il limite del 25% di cui sopra è soggetto a variazione, nelle ipotesi di diverse e più favorevoli previsioni normative, quali quelle contenute nell'art. 46 comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 relativamente ai lavoratori affetti da patologie oncologiche.

Versy UP
Paco

TH
COST

DA V

PSR SL

lu

Il 100% dei rapporti di lavoro a tempo parziale possibili, per esigenze organizzative dei servizi, sono proporzionalmente ripartiti come segue:

- part-time orizzontale 40%;
- part-time verticale 40% - di tale quota il 25% solo turno di mattina ed il 75% turno di mattina e pomeriggio. Il part-time verticale sul periodo dell'anno, non può di norma prevedere, nel periodo estivo, due mesi consecutivi di astensione dal lavoro.
- part-time misto 20%, con le limitazioni previste al punto precedente, relativamente al periodo estivo.

Le tipologie di part-time maggiormente confacenti rispetto alle diverse articolazioni aziendali, con particolare riguardo all'esigenza di garantire l'assistenza sulle 24 ore, nelle strutture sanitarie interessate, potranno essere proposte ai dipendenti richiedenti, anche in soprannumero rispetto alle precedenti percentuali.

Possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale con tutti i dipendenti appartenenti ai diversi profili professionali delle varie qualifiche purché abbiano un'anzianità di almeno 2 anni di servizio maturata in Azienda. La trasformazione del rapporto di lavoro non può operare nei confronti del personale titolare di incarico di posizione organizzativa, di funzioni di coordinamento e per i neo assunti in periodo di prova.

A tale proposito va detto che le nuove assunzioni in rapporto di lavoro a tempo parziale vanno rispettate le indicazioni le indicazioni minime contenute nell'art. 39 della legge 449/1997 e s.m. E i., che non incidono sul contingente di cui sopra.

Art.4

Iter procedurale, decorrenza e durata

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene effettuata per iscritto dal dipendente, utilizzando l'apposito modulo, allegato al presente regolamento (Allegato 1), e predisposto dall'Ufficio Giuridico del Servizio Gestione Risorse Umane.

Le varie istanze, complete in ogni loro parte e redatte a cura dei dipendenti a tempo indeterminato interessati, vanno inoltrate con cadenza trimestrale, al Direttore Generale e, per conoscenza, ai rispettivi Dirigenti sovraordinati e al Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane.

L'Azienda può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro 60 giorni dal ricevimento della domanda; entro lo stesso termine, l'Azienda può respingere la richiesta, dandone opportuna motivazione, a seconda che il tempo parziale arrechi particolare pregiudizio alla funzionalità del Servizio ovvero nei casi di manifesta incompatibilità, previsti al successivo art.10. L'Azienda può altresì sospendere la decorrenza dei 60 giorni nei casi previsti dal successivo art. 5.

Nei 60 giorni successivi alla data di ricevimento dell'istanza, l'Ufficio Giuridico procede:

- a verificare il contingente e le relative disponibilità rispetto a ciascun profilo di cui al precedente art. 3;
- a formulare, nel caso di domande in soprannumero, la graduatoria degli aventi diritto nel rispetto di quanto disposto dal successivo art. 5;
- ad acquisire il parere del Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente richiedente in merito all'eventuale concessione del part-time;

Nursing up
ASL 3

CCO

FSR

Stabilit

3



Servizio Sanitario Nazionale – Regione dell'Umbria
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE N. 3

- a procedere, nel caso di parere favorevole, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale stipulando apposita appendice contrattuale.

Nel contempo, il Dirigente di riferimento procederà ad una serie di valutazioni finalizzate al rilascio del proprio parere. In particolare, in prima analisi verrà valutata la possibilità di collocare il dipendente all'interno della Struttura di appartenenza. Qualora non risultasse possibile la collocazione nella medesima struttura, verranno vagliate le disponibilità all'interno delle diverse articolazioni del Dipartimento/Servizio. Nel caso in cui non venga individuata una soluzione confacente alle esigenze delle parti, si evidenzieranno al dipendente le possibili soluzioni nell'ambito delle varie articolazioni sanitarie aziendali complessivamente considerate. Va detto che in tale ultima fase di negoziazione il dipendente ha la facoltà di avvalersi della presenza di un rappresentante sindacale.

In ogni caso le procedure di cui sopra devono concludersi entro un periodo massimo di 60 giorni dal ricevimento dell'istanza.

E' prevista tuttavia una deroga al limite temporale sopra citato. Di fatti, ai fini di ottimizzare l'organizzazione dei servizi di nuova istituzione o per la riorganizzazione di quelli già esistenti, l'Amministrazione individua tipologie o modelli di part-time, sia orizzontale che verticale, compatibili con le esigenze di servizio, che potranno essere scelte dal dipendente interessato; in tal caso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene entro il 30 giorni dal ricevimento della domanda.

Per quanto attiene la durata del contratto di lavoro a tempo parziale va detto che, salvo indicazione di un termine di scadenza, da parte del richiedente, 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'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 61/2000.

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

Art.5

Graduatoria e Priorità

Ove pervengano domande che eccedono i posti disponibili si procede a formulare apposita graduatoria. In tal caso il Servizio Gestione Risorse Umane provvede a:

1. dare comunicazione immediata di sospensione del termine dei 60 giorni, ai dipendenti che hanno, nel trimestre di riferimento, avanzato la richiesta. Tale comunicazione può essere fatta anche a mezzo telegramma.
2. Invitare i dipendenti interessati alla formazione della graduatoria a produrre i documenti necessari per la valutazione ai fini delle precedenza/priorità;
3. Approvare la graduatoria con apposito atto;
4. Comunicare l'esito della graduatoria ai dipendenti interessati, precisando che dalla data di adozione del predetto atto, decorrono i 60 giorni di cui all'art. 1 c. 58 L.662/96 per la

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Nursing", "Maurizio", and others.]

trasformazione del rapporto di lavoro, in capo a coloro classificatisi ai primi posti e in relazione al numero dei part-time disponibili.

Gli ulteriori dipendenti collocati nella medesima graduatoria avranno diritto, nell'ordine di collocazione, ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, al verificarsi delle disponibilità nel relativo contingente. In tali casi il termine di 60 giorni decorre dalla data della lettera con la quale l'Amministrazione comunica la disponibilità del posto.

La graduatoria resta in vigore fino al suo esaurimento, dopodiché, con l'arrivo delle nuove istanze nei trimestri successivi si procederà a formularne una nuova seguendo la stessa procedura.

Ai fini della formazione della graduatoria viene data la priorità ai dipendenti in possesso di particolari situazioni, documentate, come di seguito riportato:

1. essere portatori di Handicap o invalidità riconosciuta dalla legge 68/99 superiore al 45%;
2. avere a carico portatori di handicap non inferiore al 70% o con invalidità riconosciuta dalla legge 68/99 superiore al 45%;
3. avere persone a carico rispetto alla quali sia certificato lo stato di tossicodipendenza, alcolismo o grave debilitazione psicofisica;
4. avere persone a carico in particolare condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie;
5. avere a carico anziani non autosufficienti;
6. essere genitori con figli minori in relazione al loro numero (in caso di parità prevale la minore età complessiva – anni, mesi – dei figli e, in caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità di servizio);
7. studenti lavoratori;
8. lavoratori con anzianità superiore al 25 anno di servizio;
9. lavoratori con 60 anni di età;
10. in presenza di un familiare con invalidità del 100% con erogazione di assegno di accompagnamento;

Qualora dall'applicazione dei predetti criteri dovesse sussistere una situazione di parità, si dà la prevalenza alla maggiore anzianità di servizio.

Art.6

Appendice contrattuale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nonché qualsiasi successiva modifica nella tipologia del part-time e nell'articolazione oraria sono soggette alla stipula di un'appendice contrattuale, al contratto individuale di lavoro, che la disciplina. Preferibilmente la decorrenza viene fissata al primo giorno del mese.

Per quanto attiene le ferie va precisato che il dipendente che inizia un rapporto di lavoro a tempo parziale, essendo quest'ultimo un rapporto di lavoro regolato in modo sostanzialmente diverso dal precedente, dovrà già avere consumato tutto il residuo di congedo ordinario maturato durante il rapporto di lavoro a tempo pieno. Nel caso in cui, per motivate esigenze personali o di servizio ciò non sia possibile prima dell'attivazione del part-time, è consentito al dipendente riportare tale residuo mantenendo il diritto alla fruizione delle ferie medesime, a fronte di apposita autorizzazione del Dirigente sovraordinato.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Nursing", "ACP", "DA", "Gianfranco", "M", "5/10/10"]



Par-time e Servizi articolati su turni

Per quanto riguarda l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro su due o tre turni ed all'utilizzo delle ore supplementari per la copertura del turno, si fa espresso rinvio allo specifico contenuto dell'appendice al contratto individuale di lavoro, tenuto conto che, ai sensi dell'art. 22 comma 3 del CCNL del 19/04/2004, nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni, sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

Il dipendente potrà optare per il pagamento o per il recupero delle suddette ore supplementari.

Richiesta di variazione dell'orario part-time

Le richieste di articolare l'orario di lavoro secondo modalità diverse da quelle indicate nell'appendice al contratto individuale di lavoro, è sempre possibile previa definizione di una nuova appendice contrattuale nel rispetto di quanto disposto all'art. 7 del presente Regolamento. La nuova articolazione dell'orario di lavoro decorre dalla data di sottoscrizione del nuova appendice. Per quanto attiene invece la richiesta di modifica della tipologia o della percentuale di prestazione, questa può essere presentata in qualunque momento dell'anno dal dipendente che abbia effettuato un periodo di almeno un anno nella tipologia di part-time che intende modificare.

Attività extra istituzionali e incompatibilità

Il dipendente che chiede ed ottiene l'instaurazione di un rapporto con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere attività esterna sia subordinata che autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali nel rispetto delle norme in tema di conflitto di interessi e di incompatibilità.

Nell'istanza il dipendente è tenuto ad indicare puntualmente, eventuale attività extra istituzionale che intenderà svolgere in regime di part-time e, in caso di manifesta incompatibilità, non verrà accordato il necessario nulla-osta.

Il dipendente cui fosse già stata concessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, è altresì tenuto a comunicare all'Azienda, entro 15 giorni, l'eventuale inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente sia subordinata che autonoma, con quella specifica attività di servizio, ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'Amministrazione Pubblica, l'Azienda nega/revoca la trasformazione del rapporto di lavoro, dandone comunicazione al Dirigente sovraordinato e di conseguenza agli uffici interessati per quanto attiene il controllo delle presenze e il computo delle

Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro deve essere sottoscritta apposita dichiarazione di insussistenza di condizioni di incompatibilità.

Per ogni altro istituto normativo si fa riferimento alla disciplina vigente in tema di incompatibilità. Il personale dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, soggiace alla normativa vigente in tema di incompatibilità.

Nussup up
 A.S. acc
 PSI SpA
 Heret. nat.
 6



Servizio Sanitario Nazionale – Regione dell'Umbria
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE N. 3

cumulo di impieghi ed incarichi per il personale dipendente a tempo pieno di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e s.m. e i.

Art.11

Disposizioni di rinvio

Per la disciplina del lavoro supplementare e straordinario si rinvia al combinato disposto degli art. 35 del CCNL 20/09/2001 e art.22 del CCNL del 19/04/2004.

Per la disciplina delle prestazioni in pronta disponibilità si rinvia a quanto stabilito dall'art. 22 commi 2, 3 e 4 del CCNL del 19/04/2004.

Per quanto concerne gli aspetti relativi al trattamento giuridico, stipendiale e previdenziale del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di rimanda alle disposizioni legislative e regolamentari che disciplinano la materia.

Nursing up
Foss
Dell'U

Marinelli
CGIL
A. Fattori
FSA SpA

Roberto Amerio

7

ASL 3 Umbria

Servizio Sanitario Nazionale – Regione dell'Umbria
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE N. 3

ALLEGATO 1)

Al Direttore Generale
ASL 3 dell'Umbria
Dr.ssa M. Gigliola Rosignoli

e, p.c.:

Al Dirigente Responsabile
Servizio/Dip. _____

Al Dirigente del Servizio
Gestione Risorse Umane
Dr. Alvaro Fagotti

LORO SEDI

OGGETTO: Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il/la sottoscritto/a _____, ruolo _____,
categoria _____, matricola _____, nato/a a _____
il _____ e residente a _____
in Via _____ CAP _____
Provincia _____ in servizio presso _____
sede _____

CHIEDE

che il proprio rapporto di lavoro sia trasformato a tempo parziale, preferibilmente a decorre dal _____, ai sensi di quanto disposto dalla normativa statale e contrattuale vigente, nonché dal Regolamento interno dell'Azienda in materia.

A tale fine, consapevole delle sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia, qualora rilasci dichiarazioni mendaci, formi o faccia uso di atti falsi od esibisca atti contenenti dati non più rispondenti a verità (art. 76 del D.P.R. 445/2000),

DICHIARA

- di avere n. _____ figli a carico
Specificare la data di nascita di ciascuno

- di essere, ai fini dell'applicazione dei criteri stabiliti dall'art. 5 del Reg.to interno, per quanto attiene eventuali situazioni di precedenza e/o priorità, nelle seguenti situazioni:

Nursing up P
FSD Str...
D.M. (h) ...
8

