



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

Approvato con atto deliberativo n. 105 del 29.3.2011

REGOLAMENTO AZIENDALE per la DISCIPLINA DEL

“RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE”

per il Personale Dipendente dell'Area del COMPARTO

FINALITA':

Il presente regolamento disciplina i criteri generali per l'affidamento del part-time, ferma restando la disciplina legislativa vigente, nell'obiettivo di conciliare l'attività lavorativa con particolari situazioni familiari di svantaggio e gravi necessità personali.

In sede di prima applicazione, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, l'Azienda USL di Ferrara intende disciplinare quanto previsto dall'art. 16 della legge 4 novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (c.d. Collegato al Lavoro).

ART. 1 OGGETTO

Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto della vigente normativa in materia, con specifico riferimento alla L. 23 dicembre 1996 n. 662, al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni e, nello specifico, D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e L. 24 dicembre 2007 n. 247, alle disposizioni di cui ai diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - Area Comparto, nonché al D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2008 n. 133.

ART. 2 SOGGETTI AMMESSI

E' ammesso all'istituto del tempo parziale tutto il personale dell'area del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta esclusione per i titolari di posizione organizzativa.

ART. 3 TIPOLOGIE DI TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) orizzontale: se la prestazione lavorativa è prevista per tutte le giornate lavorative, in misura ridotta rispetto al rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) verticale: se la prestazione lavorativa è effettuata in alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi dell'anno (ciclico);

c) misto: se l'articolazione dell'orario di lavoro prevede una combinazione delle tipologie di cui alle precedenti lettere a) e b).

Fermo restando che la prestazione lavorativa del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, il part-time viene riconosciuto nelle seguenti tipologie di orario settimanale: 12 – 18 – 24 – 30 ore.

Qualora effettuato a part-time, il periodo di prova dovrà essere rapportato alle 36 ore settimanali.

Per quanto riguarda la turnistica, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati periodicamente dall'amministrazione, sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza; per il part-time orizzontale quindi non si farà riferimento a fasce orarie giornaliere predeterminate, ma come per quello verticale, si farà riferimento allo sviluppo del turno.

Nelle strutture operanti sulle 24 ore, al personale turnista potrà essere concesso solo il part-time di tipo verticale.

Per quanto riguarda il part-time orizzontale, i turni di servizio saranno distribuiti equamente nelle fasce diurne, mattutine e pomeridiane, per tutti i giorni di apertura del servizio, compresi festivi e prefestivi.

ART. 4 CONTINGENTE

Il contingente per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è definito, con cadenza annuale, nel limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ogni singolo profilo professionale di cui alle categorie contrattuali.

Il contingente di cui sopra è determinato alla data del 31/12 di ogni anno.

In presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni personali e familiari, è possibile elevare il contingente di cui sopra di un ulteriore 10%, secondo la previsione di cui all'art. 23 comma 10 del C.C.N.L. del 7/4/1999.

ART. 5 MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il dipendente che intende chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, indirizza la relativa richiesta all'U.O. Sviluppo e Gestione Amministrativa Personale Dipendente e a Contratto (di seguito identificata come U.O.) utilizzando apposita modulistica, allegata in calce al presente regolamento, rintracciabile altresì presso la struttura stessa e le sedi distrettuali e/o sul sito intranet aziendale.

La domanda dovrà precisare i seguenti elementi:

- a) La tipologia di tempo parziale tra quelle indicate al precedente articolo 2;
- b) La quantità oraria del tempo parziale richiesto;
- c) Le motivazioni della richiesta specificando le eventuali situazioni familiari e/o personali che inducono alla richiesta, fra quelle previste dal presente regolamento (art. 6, punti da 1 a 5);
- d) L'eventuale attività di lavoro subordinato od autonomo che il dipendente intende svolgere, ed ogni variazione della stessa, dettagliatamente descritta, al fine di consentire all'Amministrazione l'accertamento dell'eventuale presenza di un conflitto d'interesse con l'attività professionale svolta in servizio.

ART. 6 PROCEDURA PER LA CONCESSIONE DEL PART-TIME

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentata con le modalità sopra descritte, viene inviata al rispettivo responsabile (referente gestionale o dirigente del servizio secondo l'organizzazione) che, in relazione alle esigenze funzionali delle strutture di appartenenza, rilascerà il parere vincolante.

Costituirà motivo di mancato accoglimento della richiesta avanzata il "pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione" dichiarato dal responsabile, come introdotto dall'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito nella L. n. 133 del 2008.

Nel caso in cui la proposta avanzata dal dipendente sia accoglibile a condizione di una sua modifica (es: della quantità oraria del rapporto richiesto, della tipologia, dell'articolazione oraria...), l'Azienda può presentare una controproposta.

In base alle domande pervenute, corredate dal previsto parere favorevole del responsabile, l'Azienda procederà alla concessione del part-time, fino a concorrenza dei posti disponibili.

Nell'ipotesi che le richieste siano in numero superiore alle percentuali previste (all'art. 4 del presente regolamento, queste saranno valutate tenendo conto dei seguenti criteri di precedenza, in ordine di priorità:

1. patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori ovvero nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. 5 febbraio 1992, n. 104;
2. figlio convivente di età non superiore ai tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. 5 febbraio 1992, n. 104;
3. particolari situazioni familiari (con riferimento ai figli minori a carico, all'eventuale presenza di disabilità diverse da quelle sopraindicate; assistenza ad anziani, situazione di coniuge legalmente separato....);
4. esigenze di studio motivate ed attinenti alla professionalità del dipendente, con riferimento alla durata del corso legale degli studi;
5. anzianità complessiva di servizio presso l'ASL o altri enti pubblici.

Il dipendente affetto da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, **ha comunque diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.**

L'accoglimento o il rigetto dell'istanza o l'eventuale controproposta dell'Azienda deve essere comunicata al dipendente entro 60 giorni dal ricevimento della domanda.

Il mancato accordo dovrà essere motivato per iscritto da parte dell'Azienda.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene attraverso sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, entro 60 giorni dal ricevimento da parte dell'Azienda della richiesta di trasformazione effettuata secondo le modalità di cui al presente articolo.

Ogni successiva variazione relativa alla tipologia di tempo parziale o al numero di ore giornaliere/settimanali richiede la sottoscrizione di altro contratto individuale di lavoro.

Nell'ambito della tipologia di orario concordato, è possibile riconoscere, previo accordo tra i soggetti sopraindicati, la flessibilità oraria in entrata ed in uscita, sia per specifiche esigenze del dipendente che per motivi concernenti l'organizzazione dell'attività di servizio.

Onde consentire la fruibilità dell'istituto del part-time da parte di tutti i dipendenti in situazione di disagio, l'Amministrazione provvederà a verificare periodicamente, a cadenza biennale, il mantenimento delle condizioni che hanno determinato la concessione dei part-time vigenti.

Analogamente opereranno i Dirigenti delle singole strutture in fase autorizzatoria dei nuovi part-time o di rinnovo di quelli in scadenza.

In caso di revoca del part-time alla scadenza del biennio, al dipendente verrà concessa, a richiesta, una proroga di massimo sei mesi.

L'iniziativa per la revoca del beneficio, alla scadenza del biennio, spetta al Dirigente; in caso contrario il part-time si intende rinnovato per un ulteriore biennio.

ART. 7 SUPERAMENTO DEL CONTINGENTE

Nel caso in cui le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale eccedano i limiti del contingente di cui al precedente art. 4, l'U.O. redige apposita graduatoria delle istanze non accolte per superamento dello stesso, con ulteriore applicazione dei criteri già indicati al punto 6) .

A parità di punteggio si fa riferimento alla data di presentazione della domanda, come attestata dalla data di protocollazione.

Al verificarsi di disponibilità nell'ambito del contingente, l'U.O. procede alla verifica dei requisiti per i dipendenti collocati nella suddetta graduatoria, per stabilire l'ordine di priorità nell'assegnazione delle disponibilità stesse.

Al fine di dare tempestiva informazione a tutti i dipendenti interessati dell'esaurimento del contingente dei posti ricopribili attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i rispettivi profili professionali, l'Unità Operativa avrà cura di aggiornare attraverso il sito intranet aziendale le disponibilità del contingente per i diversi profili professionali.

ART. 8 NORME SPECIFICHE PER L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO IN REGIME DI TEMPO PARZIALE

Nell'ambito delle modalità procedurali sopra descritte, sono da valutare particolari tipologie di articolazione del tempo parziale in servizi che prevedono lo svolgimento di attività lavorativa su 6 giorni o su 7 giorni, riconoscendo alla negoziazione tra il Responsabile ed il dipendente richiedente, l'individuazione delle modalità di articolazione del tempo parziale nel rispetto di quanto previsto dal presente regolamento.

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati periodicamente 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.

Per quanto riguarda il part-time orizzontale, i turni di servizio sono distribuiti equamente nelle fasce diurne mattutine e pomeridiane per tutti i giorni di apertura del servizio compresi festivi e prefestivi.

Nel caso di orario settimanale fissato nella misura di 24 o 30 ore, al dipendente può essere richiesto di garantire una presenza pomeridiana compatibile con l'orario di apertura del servizio.

L'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale deve potersi utilmente inserire nell'articolazione dell'orario di lavoro dell'Unità Assistenziale/Unità Operativa di afferenza del dipendente.

Nelle Unità Assistenziali in cui i dipendenti percepiscono le indennità di cui all'art. 44 comma 6 del C.C.N.L. dell'1.9.95, la fruizione del tempo parziale può essere unicamente di tipo verticale, nell'ambito delle fasce orarie previste dal turno, con esclusione di periodi settimanali o mensili di assenza continuativa dal servizio.

ART. 9 LAVORO SUPPLEMENTARE O STRAORDINARIO

In presenza di comprovate esigenze organizzative e difficoltà derivanti da assenze improvvise e non prevedibili, il personale a tempo parziale può, previo consenso, prestare lavoro supplementare (part-time orizzontale) o straordinario (part-time verticale) secondo i criteri previsti dal C.C.N.L. attualmente vigente.

Il ricorso a tali fattispecie deve avere carattere del tutto eccezionale; è incompatibile con lo svolgimento di attività remunerate come prestazioni aggiuntive o attività similari.

I Responsabili di riferimento rispondono della mancata osservanza di tale disposizione.

Le ore eccedenti il debito orario contrattualmente stabilito vengono riconosciute solo se richieste preventivamente dal Responsabile di Unità Operativa / Coordinatore Unità Assistenziale.

Il dipendente potrà richiedere il recupero, ovvero il pagamento, delle ore eccedenti con le modalità previste dal Contratto Collettivo Nazionale e dagli Accordi Aziendali in materia.

ART. 10 PRONTA DISPONIBILITÀ

In presenza di situazioni di carenza di organico il personale a tempo parziale del ruolo sanitario può essere tenuto, previo consenso, alla copertura di turni di pronta disponibilità.

In applicazione di quanto previsto all'art. 22 del CCNL sottoscritto il 19/4/2004, per il personale a tempo parziale orizzontale i turni di pronta disponibilità copribili in base alla normativa vigente, saranno proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario di lavoro svolto.

Per quello a tempo parziale verticale i turni effettuabili sono assicurati per intero nei periodi lavorativi.

ART. 11 TRATTAMENTO NORMATIVO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

I dipendenti a rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale hanno diritto allo stesso numero di giorni di ferie dei dipendenti a tempo pieno, quelli a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Alla data di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, di norma, il dipendente deve aver fruito delle ferie maturate e non godute in costanza del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Fermo restando il principio di non discriminazione dei dipendenti a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno, relativamente a particolari istituti quali congedi di maternità, congedi parentali, riposi giornalieri per allattamento, permessi per studio, permessi in applicazione della legge n. 104/92, aspettative e permessi a vario titolo riconosciuti, computo dei periodi di comporta per malattia ecc., si rinvia alle specifiche normative di riferimento.

ART. 12 TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionato alla prestazione lavorativa.

Al riguardo si rinvia alle specifiche disposizioni contrattuali.

Analogamente si rinvia alle specifiche disposizioni di legge per quanto concerne il trattamento previdenziale.

ART. 13 INCOMPATIBILITÀ

Il dipendente a tempo parziale con impegno orario non superiore al 50% dell'orario previsto per il tempo pieno, può svolgere altra attività lavorativa nei limiti di quanto previsto dal vigente regolamento sulle incompatibilità e autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali approvato con delibera n. 150 del 26 aprile 2010.

ART. 14 REVERSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto, a richiesta, ad ottenere il ripristino del tempo pieno, decorso un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. Il ripristino del tempo pieno prima della scadenza del biennio è consentito solo se ricorrono le condizioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo del 20/9/2001. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono ottenere la trasformazione a tempo pieno decorso un triennio dall'assunzione, se ricorrono le condizioni previste dal suddetto C.C.N.L.

ART. 15 DISAPPLICAZIONI

A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento sono disapplicate le norme concernenti la regolamentazione dell'istituto del tempo parziale di cui alla precedente deliberazione n. 462 del 6 marzo 1997 e successive integrazioni.

ART. 16 NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle specifiche norme di legge o ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

ART. 17 NORMA TRANSITORIA

Le domande già presentate alla data di entrata in vigore del presente regolamento, per le quali non è ancora intervenuta la sottoscrizione del relativo contratto, dovranno essere ricondotte alle disposizioni del presente regolamento.

I contratti di lavoro a tempo parziale attualmente vigenti e concessi prima del **25 giugno 2008**, data di entrata in vigore del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2008 n. 133, verranno rivisti alla luce delle disposizioni di cui al presente regolamento.

In particolare tutti i rapporti a tempo parziale disposti entro la data di entrata in vigore del già indicato decreto, saranno riproposti ai dirigenti responsabili delle strutture di appartenenza che, secondo principi di correttezza e buona fede, valuteranno l'opportunità di confermarli, alla luce delle esigenze organizzative delle strutture di appartenenza.

In ogni caso è presupposto inderogabile l'adeguamento dei part-time riconfermati alle tipologie orarie individuate all'art. 3.



- **All'Azienda USL di Ferrara
U.O. Sviluppo e Gestione Amm.va
Personale Dip.te e a Contratto
Via Cassoli n. 30 – 44121 Ferrara**

OGGETTO: DOMANDA per la MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME) O VICEVERSA.

Il/La sottoscritto/a _____
nato/a a _____ il _____
residente in _____ via _____
presa visione del provvedimento n. _____ del _____ avente oggetto: "Disciplina del Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale per il personale dipendente dell'Area del Comparto"....

CHIEDE

di modificare il proprio rapporto di lavoro da tempo _____ a tempo _____;

A tal fine dichiara:

a) di essere in servizio a tempo indeterminato c/o l'Azienda USL di Ferrara – Distretto di _____
U.O. _____
in qualità di _____;

b) la propria preferenza per un rapporto a tempo parziale:
 orizzontale
 verticale
è per una riduzione della prestazione pari al _____ (max. 70%);

c) l'esistenza delle seguenti situazioni familiari e/o personali:

d) che intende svolgere la seguente attività di lavoro aggiuntiva:

ovvero:

che non intende svolgere alcune attività di lavoro al di fuori dell'Amministrazione di appartenenza, conscio/a dell'obbligo di notificare all'Amministrazione stessa ogni modifica di tale dichiarazione e del divieto tassativo a svolgere qualsiasi attività che possa configgere con quelle istituzionali proprie dell'Azienda.

Al fine di una eventuale valutazione, il/la sottoscritto/a allega i seguenti documenti:

Data _____

FIRMA

**AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI FERRARA
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO UNICO**

DATA: 29.03.2011

DELIBERA N. 105

B/dp

OGGETTO: PD-122/2011– Disciplina dell'istituto del Tempo Parziale – approvazione Regolamento aziendale – Area Comparto.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore del Dipartimento Amministrativo Unico di cui e' di seguito trascritto integralmente il testo:

«

Visto il provvedimento n. 462 del 6.03.1997 avente come oggetto "Disciplina dell'Istituto del tempo parziale: adozione di procedure organizzative", come modificato con provvedimenti n. 1290 del 18.06.1997, n. 300 del 19.02.1998 e n. 956 del 27.05.1999 con il quale si sono definite le linee guida e le procedure per l'ammissione dei dipendenti dell'area del Comparto ad un regime orario ad impegno ridotto;

Rilevato che:

- nel corso degli anni l'istituto è stato più volte oggetto di normativa, che ha modificato l'iniziale impianto dello stesso tracciato dalla L. 23.12.1996, n. 662 – art. 1, commi da 56 a 64; da ultimo, l'art. 16 della L. 4 Novembre 2010 n. 183 ha dato facoltà alle Pubbliche Amministrazioni di rivedere i contratti ad impegno ridotto stipulati in data antecedente al 25.06.2008;
- la forte richiesta di accesso all'istituto ha prodotto in Azienda una consolidata esperienza di gestione, che può essere ricondotta ad un regolamento meglio definito e più attinente alla struttura organizzativa dei Servizi rispetto alla disciplina inizialmente tracciata con l'adozione del sopra citato Provvedimento;

Atteso che la materia è stata oggetto di trattativa sindacale con le rappresentanze dell'Area del Comparto;

Ritenuto pertanto opportuno adottare il Regolamento disciplinante l'accesso all'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale, depositato in originale agli atti dell'U.O. Sviluppo e Gestione Amm.va Personale Dipendente e a Contratto;

Dato atto:

- che il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza.

»

Attesa la rappresentazione dei fatti e degli atti riportati dal Direttore del Dipartimento proponente.

Coadiuvato dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo che, ai sensi dell'art. 3 comma 7° del D.Lgs. n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni esprimono parere favorevole.

DELIBERA

1) Di approvare il Regolamento aziendale sull'istituto del Tempo Parziale di cui all'allegato depositato in originale agli atti dell'U.O. Sviluppo e Gestione Amm.va Personale Dipendente e a Contratto;

IL DIRETTORE GENERALE
F.to (Dott. Paolo SALTARI)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to (Dott.ssa Lalla BUORA)

IL DIRETTORE SANITARIO
F.to (Dott. Mauro MARABINI)

IL RESPONSABILE
DEL PROCEDIMENTO DELIBERATIVO
F.to (Dott. Alberto FABBRI)