

**Azienda Unità Sanitaria Locale n° 1  
SASSARI**

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO  
DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

**Art. 1  
Finalità**

Il presente Regolamento costituisce lo strumento operativo per l'applicazione della vigente normativa sul rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto delle esigenze organizzative e di funzionalità dell'Amministrazione e dei diritti dei lavoratori.

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire con il presente Regolamento sono i seguenti:

- a) adeguamento alle disposizioni legislative e contrattuali;
- b) favorire la permanenza nel mondo del lavoro dei dipendenti che presentano situazioni personali o familiari di particolare rilevanza sociale;

**Art. 2  
Oggetto**

Il presente Regolamento disciplina la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale dei dipendenti dell'Azienda U.S.L. n° 1 relativamente a tutti i profili professionali non dirigenziali.

**Art. 3  
Tipologia**

Sono consentite le sotto elencate tipologie di lavoro a tempo parziale:

- a) lavoro a tempo parziale orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
- b) lavoro a tempo parziale verticale, con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di 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).;
- c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b) – lavoro a tempo parziale di tipo misto

**2 - Durata**

La durata della prestazione lavorativa oraria, espressa in termini percentuali rispetto al tempo pieno, può essere pari al:

①

M

- 33,33% detto a tempo parziale al 30%, pari a 12 ore settimanali o a 4 mesi di servizio annui;
- 50% detto a tempo parziale al 50%, pari a 18 ore settimanali o a 6 mesi di servizio annui;
- 66,66% detto a tempo parziale al 70%, pari a 24 ore settimanali o a 8 mesi di servizio annui;
- 83,33% detto a tempo parziale all'80%, pari a 30 ore settimanali o a 10 mesi di servizio annui.

### 3 - Modulazione dell'orario di lavoro

La modulazione dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale dovrà essere predeterminato e stabilito, fatto salvo quanto previsto dal presente Regolamento, per tutta la durata del lavoro a tempo parziale

Qualora particolari situazioni organizzative temporanee della Struttura di appartenenza comportino la necessità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, la variazione dovrà essere concordata con il dipendente medesimo con un preavviso a favore del lavoratore di almeno dieci giorni.

#### **Art. 4**

##### **Limiti alla trasformazione**

Il contingente di personale a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica Aziendale del personale a tempo pieno di ciascuna posizione funzionale.

L'Azienda, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, può elevare il contingente di un ulteriore 10%.

#### **Art. 5**

##### **Richiesta di trasformazione**

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, viene presentata per iscritto dal dipendente.

La domanda deve essere indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda ed al Responsabile della Struttura Operativa interessata, ed inviata tramite lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero presentata direttamente all'Ufficio Protocollo.

Il Responsabile della Struttura Operativa sarà tenuto a dare riscontro scritto al Servizio Personale entro dieci giorni dalla richiesta.

La domanda dovrà contenere:

1. La tipologia della prestazione lavorativa richiesta;
2. La percentuale della prestazione lavorativa;

(a)



3. L'orario per il quale il dipendente desidererebbe optare;

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro con tipologia verticale, i giorni della settimana, del mese o dell'anno per i quali il dipendente desidererebbe optare ed il relativo orario;

In caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro sia da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, le motivazioni per il quale si richiede il cambiamento del rapporto di lavoro;

Nella domanda dovranno essere indicati i seguenti dati essenziali:

- a) I dati anagrafici e professionali del dipendente (compreso il luogo e la sede di servizio);
  - b) Le motivazioni della richiesta;
- Eventuali situazioni familiari e/o personali che danno titolo di precedenza;
  - Svolgimento di altra attività professionale;
  - Altro

#### Art.6

#### Modalità e tempi di accoglimento Potere di differimento e potere di rigetto.

L'Amministrazione entro 60 giorni dal ricevimento della domanda dà riscontro all'istanza del dipendente.

Trascorsi 60gg. dal ricevimento della domanda, l'inerzia dell'Amministrazione comporta per il dipendente l'acquisizione automatica del diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro nei termini indicati.

La sospensione per il termine di 60 gg. è possibile solo se la richiesta dell'interessato è carente di elementi essenziali per la valutazione, l'Amministrazione è tenuta ad inviare una comunicazione interlocutoria.

L'Amministrazione può utilizzare il potere di differimento nel caso in cui.

- a) la trasformazione del rapporto comporti, in relazione alle mansioni, alla posizione organizzativa o alla specifica professionalità del dipendente interessato, un grave pregiudizio alla funzionalità del Servizio di appartenenza;
- b) non vi sia accordo sulle modalità orarie di svolgimento del lavoro a tempo parziale proposte dal dipendente e si renda opportuna una fase "negoziale" finalizzata all'individuazione di modalità compatibili.

Il differimento dei termini della trasformazione del rapporto di lavoro non può essere superiore a sei mesi, a partire dal giorno successivo al termine prescritto per la costituzione automatica del diritto alla trasformazione, e deve essere comunicato per iscritto al dipendente prima della scadenza del termine di 60 giorni dal ricevimento della domanda da parte dell'Amministrazione.

L'Amministrazione potrà esercitare il potere di rigetto:

- a) se la domanda non rientra nel limite dei contingenti massimi previsti;
- b) se la domanda viene presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa, allorché quest'ultima comporti un conflitto di interessi con le attività istituzionali dell'Amministrazione. Sussiste conflitto di interessi ogni qual

- volta l'attività ulteriore che il dipendente intenda svolgere sia in contrasto, ovvero in concorrenza, con gli interessi dell'Amministrazione.
- c) se la proposta di articolazione dell'orario, avanzata dal dipendente, impone modalità orarie non confacenti con le esigenze di servizio e comporta disfunzioni non risolvibili durante la fase di differimento.

La trasformazione del rapporto viene perfezionata con la sottoscrizione di un apposito contratto individuale.

I dipendenti i quali ottengano la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o la modificazione della "tipologia" di lavoro a tempo parziale potranno essere soggetti a mobilità interna qualora le esigenze della Struttura di appartenenza siano incompatibili con l'articolazione di lavoro prescelta.

#### **Art. 7** **Requisiti di priorità**

Qualora le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovessero superare il 25% della dotazione organica di ciascuna profilo professionale, avranno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro coloro i quali siano documentatamente portatori di handicap o di invalidità, coloro che assistano familiari portatori di handicap gravi, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché genitori con figli minori in relazione al loro numero.

In assenza di dipendenti in possesso dei predetti requisiti, la graduatoria verrà formulata tenendo conto dell'anzianità di servizio e, in caso di parità, dell'anzianità anagrafica.

#### **Art. 8** **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno**

1. Il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno sono in presenza della relativa disponibilità del posto in organico.

#### **Art. 9** **Trasformazione della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La richiesta di passaggio da una tipologia di lavoro a tempo parziale ad un'altra potrà essere presentata entro il 31 gennaio e il 31 luglio di ogni anno; l'accoglimento sarà condizionato all'espletamento delle medesime procedure e verifiche dettate per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
2. Il dipendente, al fine di ottenere il passaggio da una tipologia di lavoro a tempo parziale ad un'altra, dovrà effettuare un periodo di permanenza di almeno un anno nella tipologia per la quale aveva ottenuto la precedente trasformazione.



3. La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Le trasformazioni avranno comunque sempre decorrenza dal primo giorno del mese e solo previo esaurimento delle ferie maturate con il tipo di rapporto precedente.

Per il personale assente dal servizio ai sensi della L. 1204/71 che presenta domanda di passaggio a rapporto di lavoro a tempo parziale, la decorrenza del nuovo rapporto di lavoro coinciderà con la data di rientro in servizio dopo l'effettuazione delle ferie maturate come dipendente a tempo pieno

#### **Art. 10**

#### **Norme speciali per i rapporti di lavoro con attività lavorativa non superiore al 50%**

Il dipendente che opererà per il regime di a tempo parziale al 30% od al 50% potrà svolgere un'ulteriore attività di lavoro autonomo o subordinato, anche mediante iscrizione in albi professionali, con espressa esclusione di altra attività di lavoro subordinato presso una Pubblica Amministrazione. Le predette, ulteriori attività saranno consentite sempre a condizione che non sussista conflitto di interessi con l'attività svolta presso l'Amministrazione di appartenenza.

A tal fine il dipendente, in aggiunta agli elementi previsti all'art. 5, dovrà indicare nell'istanza il tipo di attività che intenda svolgere ed allegare la dichiarazione di assenza di conflitti di interesse tra la predetta attività e quella dovuta per conto dell'Amministrazione.

Il dipendente a tempo parziale sarà tenuto a comunicare all'Amministrazione, entro quindici giorni dall'evento, l'inizio dell'attività lavorativa esterna e le eventuali, sopravvenute modificazioni.

La mancata comunicazione di cui al precedente comma, così come le dichiarazioni risultate mendaci a seguito di accertamenti da parte dell'Amministrazione, costituiranno giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, fatte salve, in ogni caso, le collaborazioni a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative con scopi sociali o assistenziali senza fini di lucro, salvo che nelle predette collaborazioni sia ravvisabile conflitto di interessi.

L'Amministrazione, ferma restando la valutazione, in concreto, dei singoli casi, definirà con apposito Regolamento le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non saranno consentite ai dipendenti di cui ai precedenti commi, secondo quanto disposto dall'art. 58 bis della Legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Art. 11**

#### **Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano in quanto compatibili, le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio, tenuto conto della durata ridotta della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro

(a)

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 dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di venti ore retribuite con il compenso di cui al comma 3 dell'art. 35 del C.C.N.L. integrativo.

#### **Art. 12**

#### **Ferie, godimento delle festività soppresse e permessi**

Il dipendente a tempo parziale avrà diritto al godimento per ogni anno solare di un periodo di ferie retribuito.

Il dipendente in a tempo parziale orizzontale avrà diritto alle stesse giornate di ferie del dipendente a tempo pieno.

Il dipendente in a tempo parziale verticale avrà diritto ad un periodo di ferie commisurato al numero annuo di giornate lavorative.

Verranno applicati per le festività soppresse i medesimi criteri di proporzionalità adottati per la determinazione dei giorni di ferie.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale potranno essere concessi brevi permessi giornalieri. Tali permessi non potranno essere recuperati anticipando l'entrata in servizio o ritardando l'uscita, ma dovranno essere recuperati entro il mese successivo durante le ore o le giornate nelle quali il dipendente non presta normale attività di servizio. Tali permessi dovranno essere richiesti per ore lavorative intere e non superare il 50% della prestazione giornaliera.

Le modalità di recupero dei permessi dovranno essere concordate con il responsabile della Struttura ove il dipendente presta la propria attività lavorativa.

#### **Art. 13**

#### **Assenze per maternità**

1) Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicheranno le stesse disposizioni previste per il personale a tempo pieno dalla L.30 dicembre 1971, n.1204 recante "Tutela delle lavoratrici madri" e dal C.C.N.L..

2) Si applicheranno altresì anche ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale le disposizioni di cui alla L.9 dicembre 1977, n. 903 sulla "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", secondo cui i benefici previsti dalla L.1204/71 sono riconosciuti anche al lavoratore padre in alternativa alla madre.

3) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, in caso di astensione dal lavoro per maternità, avranno diritto a maturare eventuali indennità solo in relazione alle giornate lavorative che sarebbero state teoricamente svolte nel periodo di sospensione dal lavoro.

#### **Art. 14**

#### **Malattia e aspettative**

1) Le disposizioni contrattuali in materia di malattia e aspettative del personale



dipendente si applicheranno a tutto il personale, compreso quello a tempo parziale.  
2) Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, nei periodi di sospensione dal lavoro per malattia, avrà diritto al riconoscimento di ogni competenza solo per le giornate per le quali è previsto lo svolgimento della sua prestazione lavorativa.

**Art. 15**  
**Attività di formazione**

1) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale avranno diritto ad accedere alle iniziative formative programmate dall'Amministrazione.

**Art. 16**  
**Istituti economici**

Il trattamento economico del personale a tempo parziale sarà proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi od alla realizzazione di progetti non verranno applicati in favore del personale a tempo parziale.

**Art. 17**  
**Trattamento previdenziale**

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della L. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Art. 18**  
**Norma finale**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia a quanto disposto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto della Sanità.

La regolamentazione del part - time, in questa prima fase di attuazione, è soggetta ad una verifica sulla base dell'esperienza maturata durante la sua concreta applicazione.

