

**AZIENDA SANITARIA LOCALE N°1
SASSARI
SERVIZIO DEL PERSONALE SETTORE GIURIDICO**

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

(aggiornato secondo l'accordo sindacale di contrattazione decentrata del 14/06/2011)

**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'Azienda e dei diritti dei lavoratori.

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

- adeguamento alle disposizioni legislative e contrattuali;
- favorire la permanenza nel mondo del lavoro dei dipendenti che presentano situazioni personali particolari (ad esempio, coloro che hanno figli in età prescolare o familiari portatori di handicap o invalidi);
- migliorare l'efficienza della propria organizzazione grazie alla flessibilità del lavoro.

Le disposizioni del presente regolamento sono finalizzate a contemperare il diritto del dipendente al rapporto di lavoro a tempo parziale con il dovere dell'Azienda di mantenere l'efficacia dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa garantendo nello stesso tempo la puntuale erogazione dei servizi

**Art. 2
Fonti normative:**

Legge 19.12.1988, n. 554;
D.P.C.M. 17.03.1989, n. 117;
D.lgs 30.03.2001 n.165;
Legge 23.12.1994, n.724;
Legge 08.08.1995, n. 335;
Legge 23.12.1996, n. 662;
Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 19.02.1997, n. 3;
Legge 28.05.1997, n. 140;
Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 18.07.1997, n.6;
D.M. per la Funzione Pubblica 29.07.1997, n.331;
Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 21.10.1997, n.8;
C.C.N.L. del Comparto Sanità sottoscritto in data 07.04.1999, quadriennio 1998-2001, parte III,°artt. 23 e 24;
D.lgs 25.02.2000 n. 61;
D.lgs 26.02.2001 n. 100;
C.C.N.L. Integrativo al CCNL del Comparto Sanità del 07.04.1999, sottoscritto il 20.09. 2001, artt. 24, 34 e 35;
C.C.N.L. del Comparto Sanità, parte normativa quadriennio 2002-2005, parte economica biennio 2002-2003, sottoscritto il 19.04.2004, art.22.

Art. 3

Oggetto

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

Art.4

Tipologia

Sono consentite le sotto elencate tipologie di part-time:

Part-time orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;

Part-time 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);

Part-time combinato, quando il dipendente svolge la propria attività con eventuale combinazione delle due modalità sopra indicate (part-time orizzontale e part time verticale).

La prestazione lavorativa part time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere del:

66.66% dell'orario di lavoro a tempo pieno, detto **part-time al 33,34%**, con prestazione oraria di 24 ore settimanali o 7 mesi e 24 giorni di servizio annui;

50% dell'orario di lavoro a tempo pieno detto, **part-time al 50%**, con prestazione oraria di 18 ore settimanali o 6 mesi di servizio annui.

Art. 5

Regole generali

Al fine della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part- time il dipendente dovrà concordare con l'Azienda:

- a) la tipologia di lavoro part time (orizzontale, verticale o combinato);
- b) l'articolazione dell'orario di lavoro;
- c) la percentuale di prestazione lavorativa (50%, e 66,66%).

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati periodicamente dal servizio di appartenenza sulla base delle esigenze funzionali della struttura di riferimento.

Le festività, comprese quelle infrasettimanali, devono essere inserite nel part time proporzionalmente alla riduzione dell'orario concordato con l'Azienda.

Ai coordinatori che svolgono funzioni di coordinamento potrà essere concesso il tempo parziale ad una percentuale non inferiore al 66,66%.

L'articolazione oraria potrà comunque essere suscettibile di cambiamenti in relazione all'eventuale insorgenza d'emergenze organizzative correlate alla specifica attività di servizio.

Al fine di omogeneizzare i rapporti part- time in atto, il dipendente può chiedere la modifica del proprio rapporto di lavoro in una delle percentuali di prestazione lavorativa sopraddeata.

Art. 6

Contingenti di personale da destinare al part time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie del sistema di classificazione del personale del Comparto.

La possibilità di ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time è un diritto di tutti i dipendenti, nel rispetto dei contingenti di posizioni organiche riservate al rapporto di lavoro a tempo parziale nonché nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Azienda.

I contingenti di personale da destinare a tempo parziale sono riferiti ai singoli profili professionali e corrispondono al 25% della dotazione organica a tempo pieno, tali contingenti rappresentano il limite massimo d'unità per profilo professionale. Nel caso in cui il calcolo porti al frazionamento di una posizione, il contingente da destinare al part time può essere arrotondato per eccesso onde arrivare in ogni caso all'unità.

Il Servizio del Personale determina, con cadenza annuale e in relazione alla dotazione organica del personale in servizio a tempo indeterminato, i suddetti contingenti.

Con cadenza annuale è predisposta la "mappatura" dei posti disponibili per i rapporti di lavoro a part-time da destinare al personale suddiviso per unità operativa semplice o complessa e per profilo professionale, tenuto conto prioritariamente delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi.

Tale "mappatura" è predisposta dal Servizio Infermieristico aziendale, per quanto riguarda il personale sanitario e di supporto all'assistenza sanitaria, dal Servizio Personale, di concerto con i Responsabili di Struttura, per quanto riguarda il restante personale.

La "mappatura" redatta dal Servizio Infermieristico deve essere trasmessa al Servizio del Personale che è incaricato di curare gli adempimenti Amministrativi conseguenti.

Art. 7

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 Responsabile del Servizio Personale e presentata direttamente all'Ufficio Protocollo Generale.

La domanda dovrà contenere:

- dati anagrafici e professionali del dipendente (compreso il luogo e la sede di servizio);
- le motivazioni della richiesta; (solo nel caso previsto dall'art.10)
- eventuali situazioni familiari e/o personali che danno titolo di precedenza;
- lo svolgimento di altra attività professionale;
- le modalità di svolgimento della prestazione a tempo parziale;
- la quantità oraria della prestazione lavorativa ridotta, che non può essere inferiore al 66.66% di quella a tempo pieno;
- tipologia del part-time richiesto, vale a dire:

tempo parziale orizzontale (prestazione di servizio ridotta in tutti i cinque o sei giorni lavorativi);

tempo parziale verticale (prestazione di servizio su alcuni giorni della settimana, del mese o su 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, anno).

In caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a part-time verticale, il dipendente deve indicare i giorni della settimana, del mese o dell'anno per i quali intende optare ed il relativo orario;

Tempo parziale combinato: (prestazione di servizio con eventuale combinazione delle due modalità sopra indicate (part-time orizzontale e part-time verticale)

- L'orario per il quale il dipendente desidera optare.

Art. 8

Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro

Esaminata l'istanza del dipendente, il Servizio del Personale provvede a richiedere il parere al Responsabile Sanitario del Presidio Ospedaliero, del Distretto o altro Servizio Sanitario per il personale sanitario e al Responsabile Amministrativo del Presidio Ospedaliero, del Distretto o altro Servizio per il personale amministrativo.

Il Responsabile può:

- a) confermare la tipologia, la durata e la proposta di modulazione di cui all'istanza;
- b) essere favorevole alla trasformazione, ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se il dipendente interessato è disponibile, concorderà una soluzione alternativa soddisfacente per entrambi e la comunicherà al Servizio del Personale;
- c) esprimere parere favorevole e nel contempo richiedere il differimento della trasformazione, per un periodo comunque non superiore a sei mesi, qualora vi sia fondato pericolo che la stessa possa arrecare grave pregiudizio alla funzionalità della Struttura, in relazione alle mansioni ed alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente ed in attesa che vengano individuate soluzioni alternative.

Il Servizio del Personale, ricevuto il parere del Responsabile del Presidio o del Distretto, **provvede:**

- a) in caso di parere favorevole, a comunicare al dipendente l'accoglimento della domanda e la trasformazione del rapporto di lavoro avverrà entro 60 giorni dalla data di presentazione dell'istanza e comunque con decorrenza dal giorno 1° di ogni mese;
- b) in caso di parere favorevole con richiesta di differimento dei termini, a comunicare al dipendente l'accoglimento della domanda, le motivazioni del differimento e la data di trasformazione del rapporto di lavoro, che comunque dovrà avvenire entro sei mesi dalla data della presentazione dell'istanza, ricercando, di concerto con il Responsabile del Presidio o del Distretto o altro servizio, presso le Strutture aziendali, soluzioni che permettano l'accoglimento dell'istanza del dipendente, 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.

Superato il periodo di sei mesi, l'Azienda deve comunque concedere il part-time al dipendente, adottando tutte le possibili idonee soluzioni previste dalla normativa contrattuale e dalle disposizioni di legge in vigore. ,

Il termine di 60 giorni decorre dalla data di presentazione della domanda all'Ufficio del protocollo della Asl; la sospensione del termine sarà possibile, ai sensi dell'art. 19 della L. n. 241/90 e successive modifiche e integrazioni, qualora l'istanza sia carente di elementi essenziali. In tal caso, la decorrenza del termine

riprenderà dalla data di ricevimento della documentazione richiesta.

L'Amministrazione potrà esercitare il potere di rigetto:

- se la domanda non rientra nel limite dei contingenti massimi previsti;
- se la domanda viene presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa allorquando quest'ultima comporti un conflitto di interessi con le attività istituzionali. Sussiste conflitto di interessi ogni qual volta l'attività ulteriore che il dipendente intende svolgere sia in contrasto, ovvero in concorrenza, con gli interessi aziendali.

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

Art. 9

**Mobilità interna connessa alla trasformazione
del rapporto di lavoro**

I dipendenti a tempo indeterminato, in possesso dei necessari requisiti, che presentano la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, oppure la domanda di modificazione del rapporto di lavoro a part time, possono essere soggetti a procedure di mobilità interna all'Azienda. Infatti, qualora il Responsabile del Presidio Ospedaliero o del Distretto o altro servizio non ritenga possibile, per motivi di carattere organizzativo-gestionale, non risolvibili nemmeno durante la fase di differimento, la trasformazione del rapporto di lavoro nell'unità operativa in cui il dipendente presta servizio, si attiva per individuare una diversa collocazione per il dipendente all'interno di un'unità operativa ove le esigenze organizzative siano maggiormente compatibili con la tipologia di lavoro del dipendente.

Art. 10

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 ciascun profilo professionale, avranno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro coloro i quali siano 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.

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

Art.11
Trasformazione del rapporto di lavoro
da tempo parziale a tempo pieno

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 alla scadenza di un biennio dalla trasformazione oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

La trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno potrà avvenire anche in sovrannumero; tale esubero sarà riassorbibile con le successive vacanze in organico.

Art.12
Trasformazione della tipologia del rapporto di lavoro part-time:

La richiesta di passaggio da una tipologia di lavoro part-time ad un'altra potrà essere presentata entro il 31 Gennaio ed il 31 Luglio di ogni anno; l'accoglimento sarà condizionato alle medesime procedure e verifiche dettate per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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.

La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista per le trasformazioni dei rapporti 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.

Art. 13
Norme speciali per i rapporti di lavoro
con attività lavorativa non superiore al 50%

Il dipendente che opterà per il regime di part-time con prestazione lavorativa pari 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. 6, dovrà indicare nell'istanza il tipo di attività che intenda svolgere ed allegare la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse tra la predetta attività e quella dovuta per conto dell'Azienda.

Il dipendente a tempo parziale sarà tenuto a comunicare al Servizio del Personale, 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'Azienda, 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. 14

Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicheranno le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenuto conto della durata ridotta della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi i permessi stabiliti dalla contrattazione collettiva e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 15

Ferie, godimento delle festività soppresse e permessi

Il dipendente part-time avrà diritto al godimento per ogni anno solare di un periodo di ferie retribuito.

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

Il dipendente in part-time 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 part-time 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. 16

Assenze per maternità

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicheranno le stesse disposizioni previste per il personale a tempo pieno dalla Legge 26 marzo 2001, n.151 recante "Tutela delle lavoratrici madri" e dal C.C.N.L. vigente.

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".

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time 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. 17
Malattia e aspettative

Le disposizioni contrattuali in materia di malattia e aspettative del personale dipendente si applicheranno a tutto il personale, compreso quello a tempo parziale. Il dipendente con rapporto di lavoro part-time, 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. 18
Attività di formazione

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time avranno pieno diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Azienda, che dovranno essere organizzate in modo da agevolare l'effettiva partecipazione sia dei lavoratori a tempo pieno che di quelli a part-time.

Nel caso non fosse possibile adattare l'attività formativa alle esigenze dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli stessi potranno partecipare ai corsi formativi anche se tenuti al di fuori del loro normale orario di lavoro.

I dipendenti a part-time potranno concordare con il proprio responsabile un'articolazione dell'orario di lavoro che permetta di recuperare le ore eventualmente dedicate alla formazione professionale al di fuori del normale orario di servizio.

Art. 19
Istituti economici

Il trattamento economico del personale part-time 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 verranno applicati in favore del personale a tempo parziale in misura frazionata e direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Art. 20
Attività di supporto nell'ambito dell'attività libero professionale

Al personale a part time è vietato svolgere attività di supporto nell'ambito dell'attività libero professionale dei dirigenti sanitari.

Art. 21
Turni di pronta disponibilità

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale, rientrante nelle attività operatorie e nelle strutture di emergenza, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalla Legge 151/01 e Legge 104/92, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Nei casi di tempo parziale verticale, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

Art.22
Prestazioni supplementari

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art. 1, comma 2, lett. e, del d.lgs n° 61/2000, 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 ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise .

In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto per la copertura dei turni di pronta disponibilità, non può superare n° 102 ore annue individuali.

Il personale 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 n° 20 ore.

Art. 23
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 .24
Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a part- time

In caso di mobilità esterna o nel caso di indizione di pubblici concorsi per la copertura di posti a tempo parziale, l'Amministrazione può indicare preventivamente la tipologia di lavoro a part- time richiesta e la percentuale dell'attività lavorativa.

Il dipendente trasferito da altra Amministrazione o assunto con contratto di lavoro a part- time può richiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno solo dopo che siano trascorsi almeno tre anni purché vi sia disponibilità del posto di organico oppure della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

Art. 25
Personale a tempo determinato

I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti ex novo anche a part- time, ricorrendo alle procedure concorsuali o alle liste della competente Amministrazione Provinciale.

I dipendenti già in servizio, assunti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno, non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Ai dipendenti a tempo determinato con contratto di lavoro a part- time si applica la stessa normativa prevista per i dipendenti part- time a tempo indeterminato.

Art. 26
Norma finale

I rapporti di lavoro a part-time già in essere restano invariati **ad esaurimento**, quelli già autorizzati ma differiti, saranno soggetti a riesame secondo le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

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.

Il presente regolamento potrà essere rivisto in occasione della redazione degli Atti Aziendali per quanto concerne le procedure definite a livello locale.

Il presente regolamento potrà essere rivisto in occasione della redazione degli Atti Aziendali per quanto concerne le procedure definite a livello locale.