

REGOLAMENTO PART-TIME PERSONALE 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 6 Agosto 2008 n°133. Lo stesso sostituisce il Regolamento sul part-time approvato dall'ex A.S.L n°9 e si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato dell'A.S.P. di Trapani appartenenti all'area del comparto.

ART.1 (Definizione)

Per rapporto di lavoro a *tempo parziale* si intende l'attività lavorativa a carattere subordinato che si svolge con orario ridotto rispetto a quella a *tempo pieno*, fissato dai relativi contratti collettivi di lavoro.

ART.2 (Ambito di applicazione)

Il presente Regolamento si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova previsto dalle norme contrattuali, a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previste dai contratti collettivi di lavoro.

ART. 3 (Tipologia)

Il *tempo parziale* può essere realizzato:

1. Con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale)
2. Con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale)
3. Con combinazione delle due modalità indicate nei punti 1 e 2 (tempo parziale di tipo misto).

ART.4 (Tipologie concordate)

In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'Azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi ruoli e discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 e di quelle "concordate", avviene con le procedure individuate nel presente Regolamento.

ART.5 (Personale turnista)

Per il personale sottoposto a turni l'orario di lavoro dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati mensilmente dal responsabile preposto sulla base anche delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza.

Al suddetto personale sarà concesso prioritariamente il tempo parziale verticale.

L'autorizzazione al tempo parziale orizzontale sarà concessa solo in applicazione della Legge n°151/2001 e della Legge n°104/1992. Nel caso di part-time orizzontale i turni di servizio sono

distribuiti equamente nelle fasce diurne mattutine e pomeridiane per tutti i giorni di apertura del servizio con una distribuzione proporzionale anche nei sabati e domeniche; le fasce orarie di presenza verranno contrattate tra le parti.

Il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale assegnato alle UU.OO. che operano garantendo la continuità assistenziale attraverso l'istituto della pronta disponibilità, nel rispetto delle leggi n°151/2001 e n°104/1992, 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.6 (Riduzione oraria)

L'orario di lavoro settimanale può essere ridotto:

- **Da un minimo del 30% ad un massimo del 70%** della prestazione lavorativa (36 ore settimanali) per il personale del comparto.

ART.7 (Costituzione)

Il rapporto di lavoro *a tempo parziale* può costituirsi:

- Per assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni, tramite pubblico concorso od avviamento di iscritti nelle liste di collocamento;
- Per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

ART.8 (Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro)

Il personale del comparto in servizio a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova, può presentare domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento dell'anno.

La stessa, indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- Le motivazioni della richiesta
- La percentuale di riduzione della prestazione lavorativa
- L'orario per il quale il dipendente desidera optare (nella tipologia orizzontale)
- I giorni della settimana o i periodi del mese o dell'anno (nella tipologia verticale)

Nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa (possibilità valida solo per chi opta per il tempo parziale inferiore o uguale al 50%) alla domanda dovrà essere allegata la necessaria documentazione al fine di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività svolta in servizio.

Prima dell'inoltro al Direttore Generale, sulla richiesta di trasformazione dovrà essere posto il "Parere di merito" del Responsabile dell'U.O. di appartenenza nonché del Direttore Sanitario del Presidio ove insiste l'Unità Operativa. L'articolazione dell'orario deve essere concordata col Dirigente della struttura.

ART.9 (Trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part-time ad un'altra)

Il dipendente già in part-time può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part-time all'altra. La richiesta segue lo stesso iter della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Sarà data priorità alle richieste di passaggio da part-time orizzontale a part-time verticale per chi opera nelle aree ospedaliere e nelle U.O. operanti sulle 24 ore.

ART.10 (Procedura di trasformazione)

L'Amministrazione dalla ricezione della richiesta del dipendente provvede alla relativa istruttoria attraverso la valutazione dell'istanza, l'eventuale richiesta di chiarimenti o d'integrazione, l'acquisizione del parere di merito da parte del Dirigente della struttura ove ciò non sia stato già espresso nella richiesta di part-time.

Entro 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di trasformazione, valutate tutte le circostanze, l'Amministrazione comunica per iscritto al dipendente l'accoglimento o il diniego della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La trasformazione del rapporto di lavoro è perfezionata con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale.

L'Amministrazione, con provvedimento motivato, può negare la trasformazione:

- Quando, in caso di part-time non superiore al 50%, la seconda attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intenda svolgere sia in palese contrasto con i compiti d'istituto, ovvero in concorrenza con esso
- Quando la seconda attività, in caso di part-time non superiore al 50%, sia resa a favore di altre P.A.
- Quando la trasformazione del rapporto in part-time comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità della struttura in cui il dipendente presta servizio
- Quando avvalendosi del suo potere discrezionale di cui alla Legge n°133/2008, valuta prevalenti le esigenze di carattere funzionale ed organizzativo

ART.11 (Forma)

Al fine di garantire certezza nei contenuti del contratto individuale di lavoro, per il rapporto di lavoro a *tempo parziale*, la forma richiesta "ad substantiam" è quella scritta.

L'atto scritto (contratto individuale di lavoro) dovrà indicare:

- a) la tipologia concordata (orizzontale, verticale o mista)
- b) le ore di lavoro da effettuare nell'arco della giornata e della settimana, nonché l'orario durante il quale deve essere svolta l'attività lavorativa, per la tipologia orizzontale;
- c) i periodi lavorativi della settimana, del mese o dell'anno e gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa, per la tipologia verticale;
- d) le mansioni che il dipendente deve svolgere;
- e) la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro (che coinciderà con il primo giorno del primo mese utile;
- f) l'impegno a non svolgere attività che possano essere in conflitto con le attività istituzionali.

Analogamente si procede in caso di modificazione della tipologia (orizzontale, verticale o mista) in presenza di rapporto di lavoro a *tempo parziale* già costituito.

ART.12 (Contingente)

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno superare il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione. Lo stesso può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

ART.13 (Casi particolari)

I dipendenti affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e, successivamente alla trasformazione, un diritto alla riconversione a tempo pieno; l'Amministrazione è tenuta ad accogliere la richiesta attraverso un provvedimento formale da emanarsi nei sessanta giorni successivi alla presentazione della domanda (art.12bis, comma 1 D.lgs 61/2000).

ART.14 (Precedenze)

Hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti che assistono familiari malati oncologici o soggetti conviventi riconosciuti inabili al lavoro con connotazione di gravità, con percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua (art.12bis, comma 2) e i dipendenti con figli conviventi di età minore di tredici anni o con figli conviventi portatori di handicap (art.12bis, comma 3). La precedenza in questi casi opera in base al nuovo regime del part-time introdotto dall'art.73 D.L. n°112/2008, convertito nella legge n°133/2008.

ART.15 (Dipendenti titolari di posizione organizzativa o di coordinamento o di incarico politico)

I dipendenti titolari di incarico di posizione organizzativa o di funzioni di coordinamento sono esclusi dal part-time fatta salva espressa rinuncia alla titolarità della funzione conferita. Anche in questi casi opera il nuovo regime del part-time introdotto dall'art.73 D.L. n°112/2008, convertito nella legge n°133/2008.

ART.16 (Durata)

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *tempo parziale* avviene per un biennio dalla data di trasformazione.

Alla luce della Legge n°133/2008 che ha introdotto la valutazione discrezionale dell'Azienda in merito alla concessione del rapporto part-time l'Azienda si riserva allo scadere del biennio la possibilità di rinnovare il part-time, su richiesta del dipendente.

I dipendenti già in part-time che, alla scadenza del biennio, vogliono mantenere il part-time dovranno presentare una nuova istanza munita del nulla-osta o dei nulla osta dei Responsabili confermando la sussistenza dei motivi a base della precedente richiesta. Seguirà la stessa procedura dell'autorizzazione precedente.

Il dipendente ha diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza del biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.

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

ART.17 (Trattamento economico)

Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL., si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.

Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi od alla realizzazione dei programmi fissati dall'Azienda sono corrisposti nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

ART.18 (Lavoro supplementare e straordinario)

Il dipendente a tempo parziale orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare (cioè ore di prestazione lavorativa che eccedono quelle pattuite) 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 situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 34 del C.C.N.L. 7 aprile 1999 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Il dipendente a tempo parziale verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale di 20 ore annue, retribuite con il compenso di cui al comma 3. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per eccezionali e temporanee esigenze di servizio o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa.

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art.7, comma 11, primo periodo, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151/2001 e 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile nei turni, non può superare n°102 ore annue individuali. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

ART.19 (Ferie e festività - permessi - assenze per malattia)

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad usufruire

❖ *in maniera piena di:*

ferie, festività soppresse, festività Santo Patrono, permessi retribuiti, malattia, aspettativa non retribuita, assenza per maternità, congedo per servizio militare, permessi per cariche ed assemblee sindacali, permessi a tutela dei portatori di handicap e di 3 giorni di permesso retribuito per lutto, permessi per diritto allo studio, permessi brevi a proprio carico.

Il dipendente a tempo parziale verticale ha diritto ad usufruire

❖ *in maniera piena di:*

permessi retribuiti per matrimonio e lutto, permessi sindacali, assenza per maternità

❖ *in maniera proporzionale di:*

ferie e riposi per festività soppresse, conservazione del posto ai fini dell'assenza per malattia, aspettative non retribuite, permessi ex art.33 della legge n. 104/1992, permessi per concorsi o esami e per motivi personali o familiari, permessi per aggiornamento facoltativo, permessi per studio

ART.20 (Regime delle incompatibilità)

Ai sensi dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nonché del Regolamento sulle incompatibilità approvato con delibera n°1861 del 22/07/2009 è confermata per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957,

nonché dall'art. 4 - comma 7 - della legge 30 dicembre 1991, n. 412 e dall'art. 6, comma 2, del decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117.

Tutti i dipendenti, sia a tempo pieno che part-time, qualora intendano svolgere attività lavorative extra-ufficio anche mediante l'iscrizione ad albi professionali devono richiederne preventiva autorizzazione sia per attività svolte a titolo oneroso sia a titolo gratuito.

E' fatto divieto di svolgere altra attività per il dipendente con rapporto di lavoro part-time superiore al 50%; l'eventuale violazione del divieto costituisce giusta causa di licenziamento.

Il dipendente che intenda svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno possono richiederne la trasformazione a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% indicando contestualmente l'attività in questione. Eventuale inizio dello svolgimento di una seconda attività o la variazione di quella già autorizzata devono essere comunicate all'Azienda onde valutare la sussistenza di un'eventuale incompatibilità con l'attività di servizio o di conflitti di interesse con l'Azienda; la mancata comunicazione e la non veridicità della comunicazione una volta accertate costituiscono giusta causa di licenziamento.

E' fatto divieto di instaurare un rapporto di lavoro subordinato con altre pubbliche amministrazioni.

Al fine di accertare l'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità e sulla sussistenza di conflitto di interessi, l'Azienda si avvale del proprio Servizio Ispettivo.

ART. 21 (Preventiva autorizzazione per altra attività di lavoro)

Il dipendente con rapporto di lavoro part-time al 50% che intende svolgere una seconda attività o assumere incarichi deve presentare domanda scritta indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda indicando:

- a) La seconda attività che intende svolgere
- b) Il soggetto pubblico/privato a favore del quale intende svolgere l'incarico
- c) Che per tale attività o incarico non utilizzerà beni, mezzi o strutture dell'Azienda
- d) Che non si trova nelle condizioni di incompatibilità previste dal presente Regolamento

Sulla domanda di autorizzazione dovrà essere posto il "Parere di merito" del Responsabile della Struttura, prima dell'inoltro al Direttore Generale.

Sarà cura dell'Area Risorse Umane acquisire il parere del Direttore Sanitario o Amministrativo, in relazione al Settore di appartenenza del dipendente, e verificare che non sussistano reali cause di incompatibilità.

Al fine di verificare che non sussistano reali cause di incompatibilità e, anche successivamente all'avvenuta autorizzazione, la persistenza della compatibilità, potranno essere richiesti ulteriori elementi di valutazione, all'organismo che intende avvalersi della prestazione del dipendente, nonché agli ordini e collegi professionali.

L'autorizzazione o il diniego sarà dato dall'Azienda entro il termine di 60 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

L'inizio dell'attività lavorativa e le successive variazioni vanno comunicate all'Amministrazione entro 15 giorni.

Il dipendente che avesse ricevuto un diniego o che senza avere chiesto l'autorizzazione, anche trovandosi in casi di compatibilità, venga trovato ad operare in attività extraistituzionale, sarà sottoposto alle sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L.

ART. 22 (Norma finale)

Per quanto non contemplato nel presente Regolamento in materia di *part - time*, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

Il presente Regolamento sostituisce il precedente Regolamento sul part-time adottato dall'ex A.S.L. n°9 e potrà essere rivisto e adeguato a seguito di emanazione di normativa contrattuale o legislativa in materia di part-time.

Riferimenti contrattuali e normativi:

- ❖ Legge n°133/2008
- ❖ CCNL 01/09/1995
- ❖ CCNL 07/04/1999
- ❖ CCNL 19/04/2004
- ❖ D.Lgs. 9 luglio 2003 n°216
- ❖ D.Lgs. n°61/2000
- ❖ Circolare n°9 del 18/03/2004 Ministero del lavoro e delle politiche sociali