

REGOLAMENTO PART-TIME PERSONALE COMPARTO

[Il presente Regolamento viene emanato a seguito delle disposizioni introdotte dall'art. 73 del Decreto Legge 25 Giugno 2008 n. 112, convertito nella Legge 6 Agosto 2008 n. 133, e dell'Accordo con le OO.SS. del comparto, ad oggetto "Linee di indirizzo regionali – Disciplina del lavoro a tempo parziale nel S.S.R.", recepito con DGR n. 31-2891, della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9/2011, del D.Lgs n. 81/2015]

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 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, ivi compresi i titolari di incarichi di funzione. Inoltre possono accedere al part time i dipendenti assunti a tempo determinato solo nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'articolo 14 e 15 punto 1 del presente Regolamento.

ART. 3 (Tipologia)

Il tempo parziale può essere realizzato:

1. Con articolazione della prestazione di servizio ridotta nei 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 (Riduzione oraria)

Al fine di consentire un'efficiente gestione organizzativa, nonché un'agevole gestione degli istituti economici giuridici ed economici connessi, l'orario di lavoro settimanale può essere ridotto alle seguenti percentuali di durata della prestazione:

1)	30%	10 ore e 48 minuti
2)	40%	14 ore e 24 minuti
3)	41,67%	15 ore
4)	50%	18 ore
5)	60%	21 ore e 36 minuti
6)	72,22%	26 ore
7)	80%	28 ore e 48 minuti
8)	83,33%	30 ore
9)	86,11%	31 ore
10)	93,06%	33 ore e 30 minuti

Nell'ambito delle suddette fasce, in relazione ad eccezionali esigenze concordate ed autorizzate dal dirigente responsabile, è possibile procedere ad una variazione della

propria articolazione oraria previa comunicazione al Dipartimento Affari Amministrativi e Personale.

ART. 5 (Costituzione)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può costituirsi:

- 1) 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;
- 2) Per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

ART. 6 (Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale)

Il personale di cui all'art. 2 può presentare domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in qualsiasi momento dell'anno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello di autorizzazione.

La domanda, redatta sulla modulistica allegata deve essere inoltrata all'Ufficio per l'amministrazione del personale per la valutazione in merito alla sussistenza di quanto previsto dagli artt. 14 e 15 del presente Regolamento nonché del rispetto del contingente di cui all'art. 13.

La domanda dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- 1) Le motivazioni della richiesta ove ritenuta necessaria ai fini del riconoscimento di quanto previsto dai citati artt. 14 e 15
- 2) La percentuale di riduzione della prestazione lavorativa prescelta nelle fasce di cui all'art. 4
- 3) L'articolazione settimanale o mensile della prestazione lavorativa
- 4) La descrizione dettagliata dell'eventuale attività lavorativa esterna che si intenderebbe svolgere e per la quale si richiede la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore o uguale al 50%, allegando la necessaria documentazione al fine di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività svolta in servizio.

Ai fini dell'esame relativo alla funzionalità organizzativa ed all'espressione del relativo parere, l'Ufficio per l'amministrazione del personale segnala al Dirigente di Struttura Complessa a cui l'istante risulta assegnato la presentazione della richiesta di part-time nonché la presenza di criteri di precedenza ovvero di obbligatorietà ex art. 14.

Il Dirigente di Struttura Complessa, entro quindici giorni, deve esprimere un parere che può essere:

- negativo e adeguatamente motivato e circostanziato;
- parere positivo;
- parere positivo ma con modalità diverse rispetto a quelle indicate dal dipendente. In caso di accettazione di una diversa articolazione oraria rispetto a quella richiesta, il dipendente dovrà manifestare il consenso mediante la compilazione dell'apposita parte sul relativo modulo di autorizzazione.

ART. 7 (Durata)

Al fine di dare attuazione a quanto previsto anche dall'Accordo con le OO.SS. del comparto ad oggetto "Linee di indirizzo regionali – Disciplina del lavoro a tempo parziale nel S.S.R." e in considerazione dei vincoli posti dalle limitazioni numeriche al riguardo, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene per un biennio ed è tacitamente rinnovabile.

Due mesi prima della scadenza il dirigente responsabile può rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento della struttura e di quelle degli altri lavoratori che nel frattempo possono essersi manifestate.

In assenza di comunicazione del Dirigente di Struttura Complessa al dipendente ed all'Ufficio per l'amministrazione del personale, il contratto viene rinnovato per altro biennio.

ART. 8 (Trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part-time ad un'altra o variazione della riduzione articolazione oraria)

Successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time e prima della scadenza del biennio, il dipendente può chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno, la modifica da una tipologia di part-time ad un'altra oppure variare la percentuale di riduzione dell'articolazione oraria per non più di due volte nel periodo di riferimento, per motivate esigenze debitamente documentate.

La richiesta, redatta sulla modulistica allegata, segue lo stesso iter della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La variazione decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello del provvedimento di autorizzazione.

ART. 9 (Ripristino del tempo pieno)

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, fatto salvo quanto già previsto all'art. 8.

Il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia trasformato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 10 (Procedura di trasformazione e di ripristino del tempo pieno)

Il Dipartimento Affari Amministrativi e Personale, ricevuta la richiesta del dipendente e del parere del relativo Dirigente di Struttura Complessa, provvede alla relativa istruttoria, da concludersi entro 60 giorni dalla presentazione dell'istanza, ai sensi della normativa vigente.

La trasformazione del rapporto di lavoro nonché il ripristino del tempo pieno sono perfezionati con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale.

ART. 11 (Diniego)

La concessione del part time è negata:

- Dal dirigente del Dipartimento Affari Amministrativi e Personale:

- 1) Quando risulta superato il contingente di cui al successivo articolo 13.
- 2) Quando, in caso di part-time inferiore 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
- 3) Quando la seconda attività, in caso di part-time non superiore al 50%, sia resa a favore di altre P.A.

- Dal dirigente di Struttura Complessa:

- 1) Quando la trasformazione del rapporto in part-time comporti, in relazione alle attività svolte dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità della struttura in cui il dipendente presta servizio. Tali adeguate e circostanziate motivazioni devono essere espresse per iscritto e trasmesse al Dipartimento Affari Amministrativi e Personale.

ART.12 (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:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro (che coinciderà con il primo giorno del primo mese utile);
- 4) la durata del contratto a tempo parziale;
- 5) 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, di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale ed in caso di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART.13 (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.14 (Casi particolari)

I dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e, successivamente alla trasformazione, diritto alla riconversione a tempo pieno (art. 8 comma 3 D.Lgs. 81/2015).

ART.15 (Precedenze)

1. Hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti che assistono il coniuge, i figli o i propri genitori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti oppure assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/92 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

2. La priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta anche a favore del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 104/92 (art. 8 commi 4 e 5 D.Lgs. 81/2015) o con figlio affetto da DSA iscritto al primo ciclo dell'istruzione (art. 6 Legge 170/2010).
3. La priorità è riconosciuta anche ai dipendenti con età uguale o superiore ai 60 anni come agevolazione per la maturazione dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico.

ART.16 (Trattamento economico)

Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dai vigenti CC.CC.NN.L., 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.

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

ART.17 (Orario di lavoro, Lavoro supplementare e straordinario, servizio di pronta disponibilità)

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore o uguale al 50% possono accumulare un saldo complessivo pari a massimo 30 ore.

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.

Le ore di lavoro supplementare, se retribuite e non chieste a recupero, prevedono 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 a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività per le quali esiste un servizio di pronta disponibilità, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalla Legge n. 151/2001 e della Legge n. 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità. I turni sono 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.18 (Trattamento normativo rapporto di lavoro a tempo parziale)

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

A titolo esemplificativo la tabella sotto riportata evidenzia le possibili proporzioni teoriche delle ferie e delle festività sopresse prendendo come base di calcolo un intero anno:

RAPPORTO DI LAVORO	ANZIANITA'	FERIE E FESTIVITA'
tempo pieno	più di 3 anni	32
	meno di 3 anni	30
pt. verticale su 4 gg sett.li	più di 3 anni	25
	meno di 3 anni	24
pt. verticale su 3 gg sett.li	più di 3 anni	19
	meno di 3 anni	18
pt. verticale su 2 gg sett.li	più di 3 anni	13
	meno di 3 anni	12

Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (congedo di maternità) previsto dal D.lgs. 151/01 e s.m.i. anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa (congedo parentale), i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

ART. 19 (Osservatorio)

È istituito un Osservatorio paritetico con i compiti e le finalità di cui all'art. 6 del CCNL 1998/2001 e s.m.i.

L'Osservatorio è costituito da una congrua rappresentanza del CUG e della RSU e da un'adequata rappresentanza dell'Amministrazione.

ART. 20 (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 si applica alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e/o alle istanze di modifica della percentuale di part time che saranno inoltrate a decorrere dalla data di entrata in vigore del medesimo e che implicano necessariamente la sottoscrizione di una integrazione al contratto individuale di lavoro.