

Regione Abruzzo
Azienda Unità Sanitaria Locale 03 Lanciano Vasto
Via S. Spaventa, 37 - 66034 Lanciano

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA CONCESSIONE AL PERSONALE DEL COMPARTO
DEL RAPPORTO DI LAVORO A PART-TIME E LA GESTIONE DEGLI ISTITUTI
GIURIDICI ED ECONOMICI CONNESSI**

OGGETTO

Il presente Regolamento disciplina le procedure per la costituzione e la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part-time) di tutti i profili professionali appartenenti alle diverse categorie del personale del Comparto.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 23.12.1996 n. 662 che, nell'art. 1 commi da 56 a 65, ha introdotto modifiche alla vigente disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle Pubbliche Amministrazioni, intese a favorire una più ampia diffusione di tale Istituto;
- Artt. 23 24 e 25 del CCNL del Comparto Sanità in vigore dal 07.04.99
- Decreto Legislativo n. 61/2000;
- Decreto legislativo n. 100/2001;
- Decreto legislativo n. 165/2001;
- CCNL /20.09.2001;
- CCNL /19.04.2004;
- Legge 53/2000.

Art. 1

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'Azienda può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei seguenti principi:

- 1) Il contingente del personale da destinare al tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno, riferita al 1° gennaio di ogni anno. La predetta percentuale si applica con riferimento al numero di dipendenti a tempo pieno inseriti in ciascun profilo professionale. Ai fini del calcolo della predetta percentuale (Aziendale), per esigenze organizzative e di equità distributiva del beneficio sul territorio, l'Azienda individua la predetta percentuale

anche a livello di "macrostruttura". Le macrostrutture aziendali, individuate dall'atto aziendale sono comunque da intendersi le seguenti:

- i 5 Presidi Ospedalieri Aziendali;
- il Dipartimento di prevenzione;
- le macro-aree distrettuali previste nell'atto aziendale o, nelle more della sua adozione, i singoli distretti ad oggi attivati;
- le UU.OO amministrative e tecniche dei servizi centrali e di staff;
- il D.S.M, il SERT.

Per ogni profilo professionale, pertanto vale il tetto massimo del 25%. Il limite massimo del 25% calcolato, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Inoltre il presente contingente, del 25% per profilo professionale, può essere elevato, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari di un ulteriore 10% (ai sensi del 10° comma art. 23 del 07.04.1999);

2) *I dipendenti con rapporto di lavoro part-time, al fine di garantire la continuità assistenziale, possono essere spostati, a domanda, all'interno della macrostruttura di appartenenza, possono essere impiegati in servizio anche nei giorni festivi e non sono comunque esonerati dall'effettuazione della turnistica, tenuto conto della natura del rapporto.

Art. 2

RICHIESTA TRASFORMAZIONE

Il dipendente in servizio a tempo indeterminato può presentare istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale -a seguito di apposito avviso al personale -, nei seguenti due periodi dell'anno:

- a) dal 1° gennaio al 31 gennaio con inizio attivazione part time dal 1° aprile
- b) dal 1° giugno al 30 giugno con inizio attivazione part time dal 1° settembre;

Entro 60 giorni dalla scadenza del relativo Avviso, l'Azienda dà il relativo riscontro all'istanza del dipendente. La data della domanda si desume dal timbro di ricevimento in caso di presentazione all'Ufficio Protocollo, ovvero dal timbro postale di spedizione in caso di invio tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 3

ISTANZE FUORI TERMINE

Qualora dovessero ricorrere situazioni di particolare necessità, il dipendente può presentare motivata istanza, anche fuori dei termini previsti dall'apposito avviso.

In tale situazione l'Amministrazione, a fronte della necessità rappresentata dal dipendente e specificata nell'istanza, potrà attivare la procedura di trasformazione del rapporto di lavoro.

Art.4

ITER PROCEDURALE

La domanda, contenente il parere contestualmente espresso dal Direttore/Responsabile della Unità Operativa di appartenenza e dal Direttore di Struttura, deve essere redatta - in triplice copia - su apposito modulo conforme a quello contenuto nell'allegato regolamento. La domanda, corredata dal parere, deve essere presentata ai sensi dell'art. 2. Dalle predette date l'U.O Personale è tenuta a fornire la risposta (se negativa ai sensi del successivo art. 7). Le domande non corredate dal parere del Responsabile sono inammissibili.

Il Servizio Personale provvede all'istruttoria delle domande acquisite, alla valutazione delle istanze, all'eventuale richiesta di chiarimenti o d'integrazione. Il rapporto di lavoro si intende automaticamente trasformato qualora l'Azienda non si pronunci in alcun modo entro 60 giorni dalla scadenza dell'avviso o dalla istanza presentata al di fuori dei termini di avviso.

L'azienda può differire, acquisito il parere del responsabile dell'Unità Operativa e dal Direttore di Struttura, la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi quando da essa derivi pregiudizio alla funzionalità dell' Unità operativa/ufficio o servizio di appartenenza. Il differimento della trasformazione è comunicato dalla U.O Personale entro 60 giorni dalla scadenza dell'avviso o dall'istanza dell'interessato;

La trasformazione del rapporto di lavoro avviene fino alla concorrenza della percentuale prevista del 25% della dotazione organica complessiva del personale nei termini di cui all'art. 1.

Art 5

PLURALITA' DI DOMANDE

Nel caso di un numero di domande superiore alla percentuale di cui all'art. 1, l'Azienda predispose una graduatoria dei richiedenti in base ai criteri di precedenza, di cui al presente articolo, risultanti da apposita dichiarazione resa su modulo conforme all'allegato A) da presentare unitamente alla domanda.

Hanno diritto di precedenza nell'ordine, a norma dell'art. 7, comma 4, del D.P.C.M n. 117/89, secondo i seguenti criteri di priorità:

- i portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
- coloro che assistono persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento ex lege n. 18/80;
- coloro che assistono familiari a carico portatori di handicap grave o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;
- coloro che hanno figli di età inferiore all'età scolare dell'obbligo;
- coloro che hanno a carico anziani non autosufficienti;

- coloro che hanno superato i 60 anni di età;
- coloro che richiedono il part-time per motivate esigenze di studio.

In assenza di dipendenti in possesso dei predetti requisiti, la graduatoria sarà formulata tenendo conto dell'anzianità di servizio presso strutture del SSN.

I casi che hanno diritto a precedenza, ove certificati, danno luogo a verifica d'ufficio. Il dipendente ha comunque l'obbligo di comunicare all'Amministrazione quando essi avranno eventualmente termine.

Art. 6

ISTANZE PERSONALE NON IN SERVIZIO

Per il personale assente dal servizio a vario titolo (maternità, aspettativa, comando, incarichi ecc.) che presenta domanda di trasformazione del rapporto, la decorrenza del nuovo regime avrà effetto successivamente alla data di rientro in servizio e comunque, ove possibile, nel rispetto della procedura di cui all'art. 2 e seguenti.

Art. 7

DINIEGO O DIFFERIMENTO DI CONCESSIONE PART-TIME

Entro 60 giorni dalla scadenza dei termini di presentazione della domanda, l'Azienda nega la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui:

- A) E' stato già raggiunto il numero massimo dei posti previsti a tempo parziale relativi al profilo dell'interessato (specificare come art. 1);
- B) L'attività autonoma o subordinata che il dipendente intende svolgere è in conflitto con gli interessi dell'Azienda;
- C) L'attività lavorativa subordinata che il dipendente intende svolgere intercorre con un'altra Pubblica Amministrazione.

• L'Azienda può inoltre differire fino ad un massimo di mesi sei, verificate preventivamente la possibilità di articolare l'orario individuale di lavoro parziale con diverse modalità, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora le modalità orarie proposte dal dipendente non siano compatibili con le esigenze dei Servizi e comportino disfunzioni non risolvibili.

Durante il suddetto periodo di differimento, l'Azienda esperisce ogni utile tentativo di accordo, bilanciando l'esigenza pubblica con quella del dipendente.

In assenza di accordo, trascorso il termine di cui sopra, si procederà all'accoglimento del part-time secondo le esigenze aziendali.

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time sono utilizzabili per la copertura, anche parziale, dei servizi e/o turni (festivi, notturni etc.)

Art. 8

ISTANZA DI RIESAME

Il dipendente, nel caso in cui gli venga negata la trasformazione del rapporto di lavoro, può avanzare istanza di riesame entro 15 giorni dalla comunicazione del diniego, entro i successivi 60 giorni dalla ricezione dell'istanza di riesame, l'Amministrazione comunica al dipendente la decisione in ordine alla richiesta di riesame.

Art. 9

STIPULA CONTRATTO INDIVIDUALE

La concessione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è formalizzata per iscritto con la stipula del Contratto Individuale, in esecuzione del provvedimento amministrativo di competenza.

1) Il contratto dovrà indicare:

- a) Tipologia (orizzontale, verticale o misto)
- b) Decorrenza
- c) Monte ore settimanale
- d) Sede di servizio
- e) Il numero dei giorni in cui viene svolto l'orario settimanale di lavoro, ove previsto, con la specifica che gli stessi seguiranno i turni programmati, potendo comprendere il turno notturno e festivo.

La trasformazione del rapporto di lavoro non comporta soluzione di continuità nel rapporto in essere con l'Azienda. Per evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente dovrà, nel limite del possibile, in considerazione delle esigenze di servizio, fruire delle ferie maturate e procedere al recupero delle prestazioni straordinarie effettuate nel rapporto di lavoro a tempo pieno. In tali casi il nuovo rapporto potrà essere ulteriormente procrastinato, salva l'osservanza dei limiti massimi contrattualmente previsti.

Art. 10

DURATA DEL CONTRATTO E RIPRISTINO RAPPORTO A TEMPO PIENO

La durata del contratto di lavoro a tempo parziale è regolata dall'art. 24, comma 4, del CCNL 7/4/1999.

La richiesta della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, deve essere esplicitamente avanzata dal dipendente almeno 30 giorni prima della scadenza dei due anni. La facoltà del dipendente di rientrare in servizio prima dei due anni, può essere esercitata decorsi almeno sei mesi dalla trasformazione.

Art. 11

RICHIESTA DI VARIAZIONE DEL RAPPORTO PART-TIME

Il dipendente può presentare istanza di passaggio da una tipologia di tempo parziale ad un'altra ovvero di modifica della percentuale e/o dell'articolazione dell'orario di lavoro mediante istanza recante il parere favorevole da parte del Direttore Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza e del Direttore di Struttura, 30 giorni prima della decorrenza della nuova tipologia.

Entro il suddetto termine l'Amministrazione, valutata la propria situazione organizzativa, si esprime in ordine all'istanza. In caso negativo, non si dà corso alla variazione.

La richiesta di modifica del rapporto di lavoro part-time può essere presentata in qualunque periodo dell'anno dal dipendente che abbia effettuato un periodo di almeno sei mesi a part-time.

La modifica del rapporto di lavoro a part-time se concessa viene perfezionata mediante la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro con effetto il 1° giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del contratto stesso.

Art. 12

PART TIME ORIZZONTALE

Il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana, secondo la seguente articolazione:

TABELLA ESEMPLIFICATIVA TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE

ORE DI LAVORO SETTIMANALE	LAVORO SU CINQUE GIORNI	LAVORO SU SEI GIORNI	PERCENTUALE DI RIDUZIONE
18	4 GIORNI DA 3 ORE 1 GIORNO DA 6 ORE	6 GIORNI DA 3 ORE	50%
20	5 GIORNI DA 4 ORE	2 GIORNI DA 4 ORE 4 GIORNI DA 3 ORE	44,50%
24	3 GIORNI DA 6 ORE	6 GIORNI DA 4 ORE	33,33%

	2 GIORNI DA 3 ORE		
25	5 GIORNI DA 5 ORE	4 GIORNI DA 4 ORE 2 GIORNI DA 4,30 ORE	30,50%
27	3 GIORNI DA 5 ORE 2 GIORNI DA 6 ORE	6 GIORNI DA 4,30 ORE	25%

Si precisa che la tabella è da considerarsi a titolo esemplificativo e la distribuzione dell'orario giornaliero potrebbe conformarsi alla medesima ma non in modo vincolate.

Per i dipendenti con turno di lavoro giornaliero, (nell'ambito della percentuale lavorativa prescelta), l'articolazione oraria settimanale può contenere l'indicazione di un congruo numero di pomeriggi lavorativi.

Per i dipendenti turnisti, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati periodicamente dal responsabile preposto, sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. Pertanto per il part time orizzontale potrà anche non farsi riferimento a fasce orarie giornaliere

Art. 13

PART TIME VERTICALE

Il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

TABELLA ESEMPLIFICATIVA TEMPO PARZIALE VERTICALE:

ORE DI LAVORO SETTIMANALE	LAVORO SU TRE GIORNI(O TURNI)	LAVORO SU QUATTRO GIORNI(o turni)	LAVORO SU CINQUE GIORNI	PERCENTUALE DI RIDUZIONE
18	3 GIORNI DA 6 ORE			50%
24	1 GIORNO DA 7 ORE 1 GIORNO DA 8 ORE 1 GIORNO DA 9 ORE	4 GIORNI DA 6 ORE		33,33%
24	3 GIORNI DA 8 ORE			33,33%
30		1 GIORNO DA 6 ORE 1 GIORNO DA 7 ORE 1 GIORNO DA 8 ORE 1 GIORNO DA 9 ORE	5 GIORNI DA 6 ORE	16,66%

Si precisa che la tabella è da considerarsi a titolo esemplificativo e la distribuzione dell'orario giornaliero potrebbe conformarsi alla medesima ma non in modo vincolate.

Per i dipendenti con turno di lavoro giornaliero, (nell'ambito della percentuale lavorativa prescelta), l'articolazione oraria settimanale può contenere l'indicazione di un congruo numero di pomeriggi lavorativi.

Per i dipendenti turnisti, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati periodicamente dal responsabile preposto, sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. Pertanto per il part time verticale si farà riferimento allo sviluppo del turno mensile.

Art. 14

PART TIME MISTO

Il dipendente svolge la propria attività con la combinazione delle due modalità di part time orizzontale e verticale con la precisazione che questa tipologia può essere concessa solo nelle richieste di trasformazione con collocazione temporale in ragione annua (in caso di part-time misto con percentuale di riduzione del 33,33%, l'articolazione dell'orario di lavoro in ragione annua viene così effettuata: riduzione di ore due in ragione giornaliera per dieci mensilità (part-time orizzontale); mesi due senza effettuare alcuna prestazione lavorativa (part-time verticale).

Art. 15

LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO E PRONTA DISPONIBILITA'

Il dipendente a tempo parziale è di norma escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e di pronta disponibilità con le seguenti precisazioni:

- A) Il dipendente a part-time orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare (consiste nello svolgimento di ore di prestazione lavorativa che eccedono quelle pattuite) nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali e temporanee esigenze di servizio o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa.
- B) Il dipendente a part time verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale di 20 ore annue. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per eccezionali e temporanee esigenze di servizio o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa
- C) 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 ridotto 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. 16

ATTIVITA' EXTRA ISTITUZIONALI

Il dipendente che opta per la prestazione di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% di quella a tempo pieno (es. 18 ore settimanali, 15 giorni mensili o sei mesi lavorativi a seconda, se riferito la settimana, mese o anno), può svolgere anche altra attività lavorativa autonoma ovvero subordinata, purché non intercorrente con altra Pubblica Amministrazione, e che non risulti in conflitto di interessi con l'Azienda. L'attività che il dipendente intende svolgere deve essere sempre comunicata all'Azienda con l'indicazione della denominazione della ditta/Impresa, la sede in cui il dipendente opera e la natura dell'attività svolta dalla ditta/impresa.

Il dipendente può svolgere anche altra attività professionale che comporti l'iscrizione ad Albi professionali. In tali casi l'Azienda non può conferire incarichi professionali al dipendente e lo stesso non può assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una Pubblica Amministrazione.

Costituisce conflitto di interessi lo svolgimento di attività che sia in palese contrasto con quella svolta dall'Azienda o in concorrenza con essa. L'Azienda si riserva la facoltà di valutare in concreto i singoli casi.

In ogni caso si stabilisce che costituisce conflitto di interessi, in relazione all'attività svolta presso l'Azienda:

- svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti qualora gli stessi siano soggetti a vigilanza ed ispezione da parte della struttura aziendale di appartenenza del dipendente;
- svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso studi professionali, amministrazioni private od enti con i quali l'Azienda intrattenga rapporti professionali di qualunque natura;
- svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti che somministrano beni e servizi all'Azienda stessa.

Il dipendente, che sta svolgendo una seconda attività deve darne comunicazione all'Amministrazione, entro 15 giorni, dal suo inizio, così pure per l'eventuale o successiva variazione dell'attività lavorativa esterna. Il dipendente dovrà comunicare alla propria Amministrazione anche l'attività di volontariato.

Art.17

FERIE, FESTIVITA', PERMESSI e MALATTIA

Il dipendente a tempo parziale non ha diritto a riduzioni dell'orario di lavoro salvo i casi previsti dalla Legge e comunque in misura proporzionale all'attività lavorativa svolta.

Il dipendente a tempo parziale orizzontale ha diritto ad usufruire:

- **in misura 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 misura piena di:**

permessi retribuiti per matrimonio e lutto
permessi sindacali
assenza per maternità

- **in misura 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. 18

NORME FINALI E TRANSITORIE

I rapporti di lavoro part-time già in essere all'entrata in vigore del presente regolamento resteranno invariati fino alla loro scadenza naturale, salva diversa intesa tra le parti.

I rapporti di lavoro part-time richiesti e, non ancora comunque sottoscritti con la stipula del contratto di lavoro part-time, ma già negoziati, sono passibili di revisione secondo le disposizioni del presente regolamento.

Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione del presente accordo ogni due anni.

INDICE

Art. 1: RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	pag. 1
Art. 2: RICHIESTA TRASFORMAZIONE	pag. 2
Art. 3: ITER PROCEDURALE	pag. 2
Art. 4: PLURALITA' DI DOMANDE.....	pag. 3
Art. 5: ISTANZE FUORI TERMINE.....	pag. 3
Art. 6: ISTANZE PERSONALE NON IN SERVIZIO	pag. 3
Art. 7: DINIEGO DI CONCESSIONE PART-TIME	pag. 3
Art. 8: ISTANZA DI RIESAME	pag. 4
Art. 9: STIPULA CONTRATTO INDIVIDUALE	pag. 4
Art. 10: DURATA DEL CONTRATTO E RIPRISTINO RAPPORTO A TEMPO PIENO.....	pag. 5
Art. 11: RICHIESTA DI VARIAZIONE DELL'ORARIO PART-TIME.....	pag. 5
Art.12: PART TIME ORIZZONTALE.....	pag.5
Art.13:PART TIME VERTICALE	pag. 6
Art. 14: PART TIME MISTO	pag. 7
Art. 15 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO E PRONTA DISPONIBILITA'	pag 7
Art.16 ATTIVITA' EXTRA ISTITUZIONALI.....	pag. 7
Art. 17 FERIE, FESTIVITA', PERMESSI e MALATTIA.....	pag. 8
Art. 18 NORME FINALI E TRANSITORIE.....	pag. 9



REGIONE ABRUZZO

AZIENDA SANITARIA LOCALE LANCIANO-VASTO

Via Silvio Spaventa, 37 - 66034 LANCIANO

PROPOSTA DI REGOLAMENTO AZIENDALE

PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO

DEL PART-TIME