

**REGOLAMENTAZIONE
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE
PERSONALE COMPARTO**



Art. 1 - PREMESSA



Ai sensi dell'art. 1 – c. 58 - della L. n.662/1996 (così come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, nella L. n. 133/2008), la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, rappresenta non più un diritto soggettivo ma un interesse del lavoratore a cui può essere fornita risposta positiva nel caso in cui le condizioni tecnico - organizzative dell'Azienda lo consentano.

In virtù di tale modifica, risultano implicitamente non più applicabili le disposizioni contrattuali relative alla trasformazione automatica del rapporto di lavoro entro sessanta giorni dalla data di ricezione della domanda (art. 23 – c. 2 del C.C.N.L. 7/4/1999) nonché al differimento della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi (art. 23 – c. 3 del C.C.N.L. 7/4/1999).

La L. n. 53/2000 promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione e in particolare prevede all'articolo 9, forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro; l'ASL AT ne recepisce l'ordinamento, mettendo in atto le azioni volte ad assicurare la flessibilità oraria nel rispetto della funzionalità delle strutture.

La prevista flessibilità dell'organizzazione del lavoro deve essere rivolta a conciliare i tempi di vita dei lavoratori e il perseguimento dell'interesse istituzionale e di buon funzionamento della Azienda.

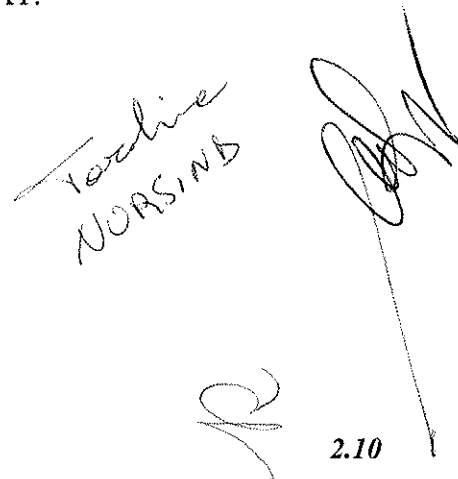

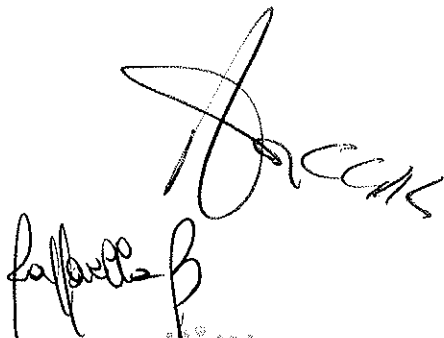
Con D.G.R. n. 31-2891 la Regione Piemonte ha infine recepito l'accordo sottoscritto il 14/10/2011 con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale dell'Area Comparto del Servizio Sanitario Nazionale su: "Linee di indirizzo regionali. Disciplina del lavoro a tempo parziale nel S.S.R. Accordo con le OO.SS. del Comparto".

Le suddette linee di indirizzo prevedono l'adozione da parte delle A.S.L. di un regolamento aziendale disciplinante il rapporto di lavoro a tempo parziale in armonia con le indicazioni regionali, nel rispetto della normativa contrattuale e dei principi di trasparenza, buon andamento, pari opportunità ed equità.

Art. 2 - PRINCIPI

Il presente regolamento detta disposizioni circa la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale proponendosi di raggiungere i seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia della propria organizzazione grazie alla migliore flessibilità delle prestazioni lavorative mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi;
- operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda sanitaria ASL AT.





Art. 3 – MAPPATURA E CONTINGENTI

Viene prevista l'adozione con cadenza biennale, **entro il mese di gennaio**, di un piano, da rendere noto a tutto il personale, indicante, per ciascun anno: il numero, la tipologia e per quali profili professionali possono essere concesse trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, senza alcun pregiudizio alla funzionalità dell'organizzazione, alla qualità del servizio e alle prestazioni rese.

I contingenti del personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale, come sopra individuati in relazione alla dotazione organica e alla necessità di assicurare il funzionamento dell'azienda non possono comunque superare la percentuale massima del 25% di ogni singolo profilo professionale, assicurando comunque, nell'ambito dei posti individuati mediante la mappatura periodica, che nessun profilo professionale risulti a priori penalizzato od escluso.

Nell'individuazione dei posti a tempo parziale, viene privilegiata l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica sulle 24 ore - essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica.

Per il personale non inserito nella turnistica sulle 24 ore ed in particolare per i profili professionali del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni, viene prevista anche l'articolazione oraria orizzontale in misura tale da consentire un ottimale utilizzo del medesimo personale.

Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il personale che copre posizioni di lavoro di particolare rilevanza per la funzionalità dei servizi e che comportano l'esercizio di particolari funzioni di responsabilità riconducibili in particolare alla titolarità di posizione organizzativa.

Il personale inquadrato nei ruoli sanitario e tecnico appartenente ai profili delle categorie D e Ds cui sono attribuite funzioni di coordinamento può essere concesso il part-time nella percentuale massima del 5% del profilo stesso ed esclusivamente nella tipologia orizzontale con la percentuale del 83,33 %.

Al verificarsi di particolari e motivate esigenze intervenute nel corso del biennio, al fine di non pregiudicare la funzionalità dell'azienda e l'erogazione dei servizi, l'azienda, provvede ad informare i soggetti sindacali in merito all'eventuale necessità di revisione della mappatura.

Art. 4 - DEFINIZIONI e CAMPO DI APPLICAZIONE

Per "tempo pieno" s'intende l'orario di lavoro fissato dal C.C.N.L. in 36 ore settimanali.

Per "tempo parziale" (part-time) s'intende l'orario di lavoro, fissato nell'ambito dello specifico contratto individuale di lavoro sottoscritto tra il singolo lavoratore e l'Azienda, che risulti inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno, così come definito al precedente comma. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può fruire dei benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.



Raffaello B

UIL FPL

Techie
NURSING

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova, inquadrati nei profili professionali e nelle categorie del personale previste dalla vigente normativa contrattuale del Comparto Sanità .

Art. 5 - TIPOLOGIA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

La prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale si articola sulla base delle seguenti tipologie:

- orizzontale : articolazione dell'orario di servizio ridotta tutti i giorni lavorativi festivi compresi, con turnazione mattino pomeriggio in relazione all'apertura e necessità del servizio;
- verticale: articolazione dell'orario di servizio su alcuni giorni della settimana, festivi compresi, in relazione all'apertura e necessità del servizio garantendo la copertura dell'intero turno;
- verticale ciclico: articolazione dell'orario di servizio su alcuni mesi dell'anno (tale modalità non può essere assicurata nel periodo estivo).

L'azienda autorizza la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time esclusivamente per le seguenti percentuali:

- 50% del tempo pieno;
- 70% del tempo pieno
- 83,33% del tempo pieno

Art. 6 - DURATA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

In considerazione dei vincoli posti dalle limitazioni numeriche alla trasformazione del rapporto di lavoro il contratto di lavoro a tempo parziale, stipulato in forma scritta, ha una durata pari a anni due e non è tacitamente rinnovabile.

Con l'eventuale venire meno, nel corso del biennio, delle motivazioni poste a fondamento della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, si determina il rientro a tempo pieno del dipendente, da definirsi di intesa tra le parti.

Art. 7 - ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, deve essere funzionale all'orario di servizio.

In virtù di tale norma, che si applica anche per il rapporto di lavoro a tempo parziale, l'articolazione dell'orario di lavoro richiesta dal dipendente, con particolare riferimento al personale sottoposto a turni H12, H24, deve essere funzionale all'orario di servizio praticato nelle varie strutture organizzative aziendali, conformandosi al calendario dei turni fissati periodicamente dall'Azienda, sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza.

U. I. L. P. S. L. *Torina*
NURSING
4.10



L'articolazione oraria dei contratti part-time, comunque nel rispetto dei vincoli sopra indicati, viene negoziata preventivamente alla sottoscrizione del contratto individuale fra i Responsabili dipartimentali dell'assistenza (RAD) per le professioni sanitarie e personale di supporto all'assistenza delle aree sanitarie, e i direttori – dirigenti responsabili di struttura per il restante personale delle aree amministrative e logistiche e il lavoratore interessato. Nella definizione consensuale dell'articolazione oraria le parti di attengono ai principi di correttezza e buona fede, valutando la compatibilità delle richieste del lavoratore con le esigenze funzionali dell'azienda.

Qualora non si pervenga comunque a concordare un'articolazione oraria che contemperì le reciproche necessità, l'Azienda respinge la concessione della trasformazione motivando adeguatamente le proprie argomentazioni, anche in ordine al "pregiudizio alla funzionalità dell'azienda" come introdotto dall'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito nella L. n. 133 del 2008.

Tale circostanza comporta la decadenza dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

Gli esiti della negoziazione vengono trasmessi alla Sos OSRU per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

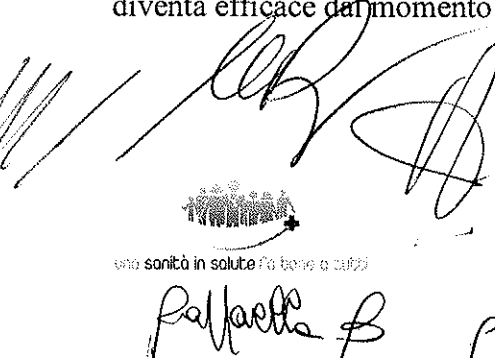
Art. 8 - CONTENUTO DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è perfezionata con la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro (di integrazione e rettifica delle clausole del contratto individuale di lavoro già sottoscritto). In particolare esso dovrà contenere le indicazioni relative:

- a) alla tipologia del part time (orizzontale, verticale, verticale ciclico);
- b) alla durata della prestazione lavorativa, espressa in percentuale rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno (50%, 70%, 83,33%);
- c) alla retribuzione, rapportata alla durata della prestazione lavorativa;
- d) alla collocazione temporale dell'orario;
- e) alla data di decorrenza;
- f) alla durata del part time

Relativamente al punto d), come previsto dalla circolare 18/03/2004, n. 9/04 del Ministero del Lavoro, il requisito della puntuale indicazione nel contratto individuale di lavoro della collocazione temporale della prestazione lavorativa è da ritenersi soddisfatto qualora si preveda che la prestazione sia programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite, da definirsi con cadenza almeno mensile.

La modifica di uno degli elementi del contratto è preventivamente comunicata al dipendente e diventa efficace dal momento in cui il dipendente esprime il relativo consenso.


RAFFAELLA B.
UNA SANITÀ IN SALUTE (F.O. BENE E CURA)
P

UIL FPL
TORTIA
NURSIND

Bri
P

Art. 9 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE – PRONTA DISPONIBILITA'

Tenuto conto della normativa vigente in materia, si definiscono le seguenti peculiarità a livello aziendale. La partecipazione del personale a tempo parziale agli obiettivi collegati all'istituto della produttività avviene in misura proporzionale.

Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative, il personale a tempo parziale può effettuare:

- prestazioni di lavoro supplementare (nel part-time di tipo orizzontale), definito quale lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale, entro il limite del tempo pieno;
- prestazioni di lavoro straordinario (nel part-time di tipo verticale), definito quale lavoro reso oltre il normale orario di lavoro settimanale per le giornate di effettiva attività lavorativa;
- prestazioni di pronta disponibilità.

Nello specifico:

a) 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 C.C.N.L. integrativo del 20/09/2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle Leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto;

b) Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio mentre su base mensile il numero di turni mensili è di norma proporzionalmente ridotto in relazione ai giorni lavorativi previsti.

Per quanto non previsto dal presente regolamento in merito al trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si rinvia all'art. 35 del C.C.N.L. integrativo 01/09/2001, all'art. 22 del C.C.N.L. 19/04/2004 ed alla normativa vigente in materia.

Art. 10 - ATTIVITA' DI LAVORO COMPATIBILI CON IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, può partecipare in qualità di personale di supporto, all'attività libero professionale di equipe relativamente ad attività di degenza, e di laboratorio, beneficiando in misura proporzionale alla percentuale della riduzione oraria della quota destinata alla remunerazione del personale del comparto secondo le modalità previste nello specifico regolamento aziendale.

Il debito orario complessivo correlato all'attività di cui al precedente capoverso dovrà essere opportunamente contenuto e proporzionato in relazione a quello richiesto al personale a tempo pieno.

Sono conseguentemente precluse, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, le altre forme di partecipazione all'attività di supporto alla libera professione.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme in materia di



incompatibilità (ivi comprese quelle dettate dal regolamento aziendale in materia di incompatibilità e di autorizzazioni allo svolgimento di attività e incarichi compatibili con il rapporto di lavoro), può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

In ogni caso, l'attività prestata a favore di un altro datore di lavoro non deve comportare un orario settimanale che, in aggiunta all'attività prestata presso l'Azienda ASL AT, superi i limiti stabiliti dalla legge.

Art. 11 – PROCEDURE - AVVISI INTERNI

L'azienda, al fine di assicurare la più ampia trasparenza, provvede alla pubblicazione del piano biennale, definito con le modalità di cui all'art. 3 nonché l'avviso interno pubblico, relativo alla disponibilità dei posti che possono essere ricoperti a tempo parziale. Detto avviso dovrà essere pubblicato per almeno 45 giorni e dovrà riportare il numero di posti disponibili che possono essere ricoperti da personale a tempo parziale, il relativo professionale di riferimento, la tipologia (orizzontale, verticale) e la percentuale prevista.

Al fine di assicurare un equo accesso all'istituto del tempo parziale a tutti i dipendenti, si prevede, in prima applicazione all'emissione del primo avviso entro il mese di marzo 2014 e comunque in tempo utile a produrre l'eventuale lista di priorità entro la fine del mese di maggio 2014 al fine di procedere alla trasformazioni consentite a decorrere dal 1/7/2014.

Le istanze di ulteriori dipendenti, pervenute successivamente alla scadenza del primo avviso, saranno ricevute dalla Sos OSRU la quale provvederà ad aggiornare la graduatoria precedentemente predisposta, inserendo le nuove richieste sulla base dei criteri di priorità di cui all'art. 13.

Vengono quindi individuate a regime due scadenze annuali, 31 marzo e 30 settembre entro le quali viene verificata la disponibilità dei posti, coerentemente con la mappatura aziendale e tenuto conto di eventuali rientri a tempo pieno su richiesta dei singoli dipendenti ovvero per decadenza del diritto come previsto dall'art. 6.

Art. 12 - PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI TRASFORMAZIONE

Il dipendente che intende chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, indirizza la relativa richiesta alla Sos O.S.R.U. utilizzando apposita modulistica, allegata al presente regolamento, resa altresì disponibile sul sito intranet aziendale.

La domanda contiene i seguenti elementi:

- la tipologia di tempo parziale tra quelle indicate al precedente art. 5;
- la quantità oraria del tempo parziale richiesto;
- le motivazioni della richiesta;
- l'indicazione di eventuali situazioni familiari e/o personali che inducono alla richiesta, fra quelle previste dal presente regolamento (art. 13);
- l'eventuale attività di lavoro subordinato od autonomo che il dipendente intende svolgere, ed ogni variazione della stessa, dettagliatamente descritta, al fine di consentire all'Amministrazione

l'accertamento dell'eventuale presenza di un conflitto d'interesse con l'attività professionale svolta in servizio;

- l'accettazione delle condizioni del presente regolamento, con particolare riferimento agli obblighi in termini di articolazione oraria ed i vincoli alla partecipazione all'attività libero professionale intramuraria.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentata con le modalità sopra descritte, viene valutata sulla base dei criteri di cui all' art. 16 e qualora accolta viene inviata al rispettivo responsabile che, nel rispetto dei principi di cui all'art. 7, procede a negoziare con l'interessato l'orario di servizio.

Art. 13 - TITOLI DI PRIORITÀ PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Hanno priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- i dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione Medica istituita presso l'A.S.L. territorialmente competente (art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000);
- i dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (artt. 14 e 15 del C.C.N.L. 20/9/2001).

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nell'ambito comunque dei posti derivanti dalla mappatura aziendale sono valutate tenendo conto dei seguenti criteri di precedenza, in ordine di priorità:

1. relativamente alla sfera personale del dipendente:
 - 1.1. portatore di handicap grave ai sensi della L. 104/92;
 - 1.2. affetto da patologia grave che richiede terapia salvavita;
 - 1.3. affetto da grave infermità riferita di norma alle casistiche elencate nell'art. 2 del D.M. 278/2000;
2. relativamente alla situazione personale del dipendente che necessita di prestare assistenza:
 - 2.1. a figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della L. 104/92
 - 2.2. al coniuge, ai figli, od ai genitori affetti da patologie oncologiche
 - 2.3. ad una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3 della L. 104/92, con riconoscimento di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua
 - 2.4. a familiari riconosciuti grandi invalidi di guerra e soggetti equiparati
3. relativamente alla situazione personale del dipendente con a carico:


Una sanità in salute (AS) bene e gratis
Raffaello B
MC PPL
JL

Corchia
NURSIND

- 3.1. familiari portatori di handicap grave ai sensi della L. 104/92
- 3.2. familiari rispetto ai quali sia stato certificato lo stato di tossicodipendenza, alcolismo o handicap, secondo le disposizioni di cui agli art. 14 e 15 del C.C.N.L. 20/9/2001;
4. relativamente alla situazione personale del dipendente (*) con figli conviventi di età non superiore ai 13 anni, nel seguente ordine di priorità:
 - 4.1. genitore con figlio studente del primo ciclo dell'istruzione che presenta la sindrome DSA (disturbi specifici di apprendimento) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;
 - 4.2. condizione di genitore unico (***) di figli minori di 6 anni, in relazione al loro numero
 - 4.3. dipendente che in via prevalente ha la responsabilità di gestire la cura e l'educazione del figlio, in quanto l'altro genitore svolge la propria attività lavorativa ad una distanza che rende oggettivamente difficoltoso e/o problematico l'avvicinamento e la ricongiunzione al nucleo familiare; in questa ipotesi gli elementi oggettivi rappresentati e descritti dal dipendente nella domanda di part time;
 - 4.4. condizione di genitore adottivo di figlio con età minore di 6 anni;
 - 4.5. genitore di figli minori di 6 anni, in relazione al loro numero;
 - 4.6. genitore unico di figli minori di 13 anni, in relazione al loro numero;
 - 4.7. condizione di genitore adottivo di figlio con età minore di 13 anni;
 - 4.8. genitore di figli minori di 13 anni, in relazione al loro numero.
5. relativamente alla situazione personale del dipendente che ha superato i sessant'anni di età.
6. relativamente alla situazione personale del dipendente che ha intenzione di espletare altra attività compatibile con il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

(*) - Nelle situazioni di cui al precedente punto 4, nel caso vi siano più dipendenti in parità di condizioni, costituisce titolo di priorità la minore età dei figli (nel caso di più figli si andrà a considerare la somma delle età). Ai fini del computo dell'età dei figli si considera la data corrispondente al primo giorno della finestra temporale di cui all'art. 11;

(***) : ricorre nell'ipotesi di genitore vedovo, di affidamento del figlio in via prevalente, con provvedimento formale da parte del giudice, di riconoscimento del figlio da parte di un solo genitore, di abbandono del figlio da parte dell'altro genitore

Art. 14 - REVERSIBILITA' E MODIFICA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il dipendente può richiedere, sulla base di specifica istanza scritta, il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno ovvero la modifica della percentuale o della tipologia del rapporto a tempo parziale, prima della scadenza del biennio per motivate ed eccezionali situazioni, debitamente documentate. La trasformazione è condizionata dalla compatibilità finanziaria e dall'interesse dell'Azienda di poter contare sul lavoro a tempo pieno del dipendente.

L'istanza deve essere presentata nell'ambito delle finestre temporali di cui all'art. 11.

UML FPL
Tuchio
NURSING

In questo caso l'Azienda attua il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno di norma entro il termine di 60 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo tra le parti.

Il dipendente che rientra a tempo pieno deve aver esaurito le ferie maturate con il precedente rapporto di lavoro.

Nei casi di cui al presente articolo la posizione di lavoro sarà individuata in via prioritaria con riferimento alle condizioni organizzative e ai criteri di seduto elencati:

- permanenza nella medesima struttura organizzativa di assegnazione;
- permanenza in struttura organizzativa all'interno del medesimo dipartimento della macroarea;
- assegnazione a struttura organizzativa nell'ambito di altri dipartimenti o macro aree aziendali

ART. 15- NORME FINALI

Per quanto non previsto nel presente regolamento valgono le disposizioni in materia contenute nei CC.CC.NN.LL. e le norme di legge e degli atti ad essa equiparati.

Asti, 18 dicembre 2013

<p>OO.SS - R.S.U. FSI G. L. R. S. U. NURSING UP NURSING NURSING D. NURSING NURSING</p>	<p>Azienda</p> <p>.....</p>
--	---