

## **REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

Deliberazione del Direttore Generale n. 429 del 11/08/2010

### **ART. 1- Area di applicazione dell'istituto**

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si applica a tutto il personale dell'Azienda U.L.S.S. n. 5 "Ovest Vicentino" – Comparto Sanità - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e previa conferma in servizio decorso il periodo di prova previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL.

### **ART. 2 - Limite percentuale e numero posizioni lavorative da destinare a tempo parziale**

Il limite massimo di personale da destinare a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze di servizio dell'Amministrazione, è prevista nel 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno, di tutti i profili professionali previsti nell'ambito del sistema di classificazione del personale del Comparto Sanità, in servizio *effettivo* presso l'Azienda ULSS n. 5 (con esclusione pertanto, a puro titolo esemplificativo, del personale assente per maternità, aspettativa, ecc.).

Tale percentuale, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, può essere elevata di un ulteriore 10%, così come previsto dall'art. 23, comma 10 del C.C.N.L. del 07 aprile 1999.

L'Amministrazione potrà procedere, secondo quanto specificato all'articolo successivo, con un singolo avviso o con più avvisi per posizioni lavorative relative a singole aree di lavoro o a raggruppamenti omogenei di aree. L'avviso/i saranno comunque articolati con riferimento ai singoli profili professionali o a gruppi omogenei di profili.

In ogni caso, l'avviso/i, nel limite massimo previsto dai commi precedenti, dovranno contenere l'indicazione delle posizioni lavorative che l'Amministrazione intende trasformare a rapporto di lavoro a tempo parziale.

Sempre nel rispetto dei limiti percentuali di cui sopra e al di fuori delle procedure previste dall'art. 3, l'Amministrazione valuta la possibilità di concedere il part – time anche al personale che svolge funzioni di coordinamento e al personale titolare di posizione organizzativa, in presenza di particolari e motivate esigenze, tali da richiedere la concessione di una riduzione dell'impegno orario dovuto (di norma situazioni di particolare gravità, così come previsto dall'art. 14, ultimo paragrafo e comunque sulla base dei requisiti previsti dal presente Regolamento).

### **ART. 3 - Modalità e Termini per la presentazione delle domande**

Tutti i dipendenti interessati alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, in possesso dei requisiti indicati dall'art. 1, dovranno presentare domanda (da compilarsi su apposito modulo aziendale) all'U.O.C. Risorse Umane dell'ULSS n. 5, entro i termini previsti da specifico avviso (o avvisi) indetto dall'Azienda ULSS, con cadenza annuale.

L'Amministrazione, procederà quindi alla formulazione di una graduatoria degli aventi diritto, nel rispetto dei criteri previsti dal presente Regolamento, con validità della stessa per part – time concedibili per il periodo 01 gennaio – 31 dicembre dell'anno successivo a quello della formulazione della graduatoria stessa.

Ai fini della formulazione della graduatoria di cui trattasi, l'Amministrazione terrà conto di tutta la documentazione/certificazione allegata alla domanda, attestante le condizioni utili ai fini della precedenza nella graduatoria medesima. Qualora tale documentazione non risulti completa, l'Amministrazione richiederà al dipendente le integrazioni necessarie. Rimane comunque la facoltà dell'Azienda di avvalersi di professionisti operanti nei propri servizi al fine di certificare quanto dichiarato.

### **ART. 4 - Durata della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

A seguito della formulazione della graduatoria di cui all'art. 3 l'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze e della corretta funzionalità dei servizi, concederà, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza dell'avviso, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per la durata di anni uno, rinnovabile, su richiesta scritta del dipendente (contenente anche l'indicazione del permanere dei requisiti per cui è stato concesso il part-time), per un ulteriore periodo massimo di anni uno.

Al termine dell'anno (o dei due anni, in caso di rinnovo) dalla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la concessione di ulteriori trasformazioni secondo i criteri e le modalità previste dal presente Regolamento.

Il dipendente rientra a tempo pieno, anche in corso d'anno, al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- automaticamente, in caso di cessazione dei presupposti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- su presentazione di apposita domanda dell'interessato, previa valutazione dell'Amministrazione.

Prima del rientro in servizio a tempo pieno, il dipendente è tenuto alla fruizione delle ferie maturate durante il periodo a tempo parziale.

#### **ART. 5 - Criteri per la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

Secondo quanto previsto dall'art. 12 bis del d. lgs. n. 61/2000, ai dipendenti affetti da patologie oncologiche, debitamente accertate da apposita commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, viene accordato il diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e successivamente alla trasformazione, il diritto alla riconversione a tempo pieno.

Per la formulazione delle graduatorie, relative a ciascun profilo professionale, si terrà conto delle seguenti priorità e relativo punteggio, individuato nella tabella sottoriportata:

1. gravi patologie del dipendente, anche ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.L Integrativo 20.9.2001, o essere portatori di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (legge n. 68/1999);
2. gravi patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente, nonché nel caso in cui il dipendente assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% (con precedenza nel caso di riconoscimento di assegno di accompagnamento), con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (d. lgs. n. 61/2000);
3. avere figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992 (art. 12 bis, comma 3 del d. lgs. n. 61/2000);
4. avere discendenti (parentela in linea retta) conviventi di età non superiore ai 13 anni (art. 12 bis, comma 3 del d. lgs. n. 61/2000), assegnando inoltre il seguente punteggio in presenza delle seguenti condizioni familiari:
  - a. punti 1,00 per condizione di unico ascendente (parentela in linea retta);
  - b. punti 0,50 per condizione/presenza di ascendente (parentela in linea retta), coniuge/convivente che presta attività lavorativa organizzata su turni.
5. avere familiari conviventi con invalidità non inferiore al 70%, malati di mente, anziani non autosufficienti (art. 1, comma 64 legge n. 662/1996);

Avere problemi familiari e/o personali, documentati da apposita certificazione (là dove richiesta, anche da parte di medico specialista) i quali saranno valutati secondo la seguente priorità:

6. gravi problemi di salute del dipendente;
7. gravi problemi di salute del figlio;
8. gravi problemi di salute del coniuge/convivente;
9. gravi problemi di salute del genitore;
10. gravi problemi di salute del genitore/fratello/sorella del coniuge/convivente, nel caso in cui quest'ultimo certifichi/giustifici di non avere alcun familiare che possa assistere la persona gravemente malata;
11. avere figli conviventi minori, con età superiore agli anni 13;
12. dipendente che ha superato i 60 anni di età ovvero compiuto 25 anni di servizio;
13. sussistenza di motivate esigenze di studio.

A parità di punteggio, la graduatoria verrà formulata tenendo conto, in primo luogo, dei criteri di priorità, della presenza di discendenti gemelli e della distanza dal luogo di residenza alla sede di lavoro.

	<b>Criteri di Priorità</b>	<b>Punteggio</b>				
1	Gravi patologie del dipendente o dipendente portatore di disabilità	18				
2	Gravi patologie oncologiche del coniuge, figli, genitori del dipendente o dipendente che assiste persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa	13.5				
3	Figlio convivente portatore di handicap	9				
4	Discendenti conviventi di età non superiore ai 13 anni:					
	n. discendenti età	1	2	3	4	5
	Fino a 3 anni	4.5	9	13.5	18	22.5
	Fino a 6 anni	2.7	5.4	8.1	10.8	13.5
	Fino a 13 anni	0.9	1.8	2.7	3.6	4.5
	Nel caso di unico ascendente o ascendente/coniuge/convivente che presta attività lavorativa organizzata su turni (rispettivamente punti 1 e punti 0,5)					
5	avere familiari a carico per i quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge n. 18/1980 e familiari che assistono persone conviventi con invalidità (non inferiore al 70%), malati di mente, anziani non autosufficienti	0.8				
	avere problemi familiari e/o personali, documentati da apposita certificazione (là dove richiesta, anche da parte di medico specialista) i quali saranno valutati secondo la seguente priorità:					
6	gravi problemi di salute del dipendente	0.7				
7	gravi problemi di salute del figlio	0.6				
8	gravi problemi di salute del coniuge/convivente	0.5				
9	gravi problemi di salute del genitore	0.4				
10	gravi problemi di salute del genitore/fratello/sorella del coniuge/convivente nel caso in quest'ultimo certificati/giustificati di non avere alcun familiare che possa assistere la per gravemente malata	0,35				
11	avere figli conviventi minori, con età superiore agli anni 13	0.3				
12	dipendente che ha superato i 60 anni di età ovvero compiuto 25 anni di servizio	0.2				
13	sussistenza di motivate esigenze di studio	0.1				

#### **ART. 6 - Tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale**

Presso l'Azienda ULSS n. 5 sono adottate le seguenti tipologie di lavoro part-time:

- part-time orizzontale (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto);
- part-time verticale (prestazione lavorativa ad orario pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno).

In presenza di particolari e motivate esigenze di servizio, l'Amministrazione può concordare con il dipendente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa, tenuto anche conto della possibilità di combinare le tipologie di cui alle predette lett. a) e b).

La durata della prestazione lavorativa del personale a tempo parziale può essere di:

- 18 ore settimanali
- 24 ore settimanali
- 30 ore settimanali

pari cioè al:

- 50,00% dell'orario pieno (36 ore)
- 66,67% dell'orario pieno (36 ore)
- 83,33% dell'orario pieno (36 ore)

Le tipologie di lavoro part - time e l'articolazione oraria programmata potranno essere temporaneamente modificate a seguito di eventuali sopraggiunte emergenze organizzative/sanitarie, in accordo con il dipendente.

#### **ART. 7 - Contratto Individuale di lavoro**

A seguito della formulazione della graduatoria di merito per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Azienda comunica in forma scritta al dipendente interessato, l'autorizzazione della trasformazione

del rapporto di lavoro, che verrà comunque perfezionata solo a seguito della sottoscrizione del relativo Contratto Individuale di Lavoro. Quest'ultimo dovrà indicare:

- a) tipologia del part-time (orizzontale, verticale o ulteriore modalità di articolazione della prestazione lavorativa);
- b) percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno (50,00%, 66,67% o 83,33%);
- c) i periodi lavorativi della settimana, del mese o dell'anno e gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa (articolazione oraria da stabilirsi sulla base dell'organizzazione del Servizio di assegnazione), sia per il part-time orizzontale che verticale;
- d) la retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto al tempo pieno;
- e) la sede di assegnazione;
- f) le attività che il dipendente deve svolgere sulla base di quanto previsto dalle declaratorie ex CC.CC.NN.LL;
- g) la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro.

Il dipendente al quale sia stato concesso il part-time in seguito a sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, mantiene il regime di lavoro a tempo parziale anche nel caso di successiva assegnazione ad altra sede/servizio.

### **ART. 8 - Orario di lavoro**

Per quanto riguarda l'orario di servizio, il dipendente è tenuto al rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative/contrattuali e dai regolamenti aziendali in materia.

### **ART. 9 - Pronta Disponibilità**

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale, in caso di particolare carenza di organico e previo consenso dell'interessato, può essere utilizzato per la copertura di turni di pronta disponibilità, nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi n. 151/2001 e n. 104/1992. I turni di pronta disponibilità dovranno essere di regola proporzionalmente ridotti nel numero, in relazione all'orario svolto con rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall'art. 22 comma 1 del C.C.N.L. 19/04/2004.

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

### **ART. 10 - Ferie**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie/festività pari a quelle dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie/festività proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

### **ART. 11 -**

#### **Permessi e Congedi**

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale spettano tutti i permessi e congedi disciplinati dai CC.CC.NN.LL. vigenti, con le modalità previste per il personale a tempo pieno.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale sono riconosciuti i permessi e congedi con durata commisurata alla prestazione lavorativa.

Rimane fermo quanto previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL. in merito agli istituti contrattuali che spettano per intero, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro.

### **ART. 12 - Lavoro supplementare e straordinario**

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di *lavoro supplementare* 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 di servizio organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Tali ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale può effettuare prestazioni di *lavoro straordinario* nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore, con una retribuzione oraria maggiorata del 15%.

Le ore di lavoro supplementare e straordinarie fatte svolgere in eccedenza rispetto a quanto sopra, vengono retribuite con una maggiorazione del 50%.

#### **ART. 13 - Trattamento economico**

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è dovuto in proporzione all'orario di servizio prestato, con riferimento a tutte le competenze fisse e accessorie, secondo quanto disciplinato dai CC.CC.NN.LL. vigenti.

#### **ART. 14 - Disposizioni Finali**

Dalla data di adozione del presente Regolamento, l'Azienda Ulss 5 adotterà le modalità e i criteri previsti dallo stesso per la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, che saranno concessi esclusivamente in via temporanea.

Sono fatte salve le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale autorizzate in via definitiva, antecedenti l'adozione del presente Regolamento. L'Amministrazione si riserva comunque di discutere con le OO.SS. le eventuali proposte di analisi delle predette situazioni lavorative in considerazione di modifiche normative che dovessero intervenire in materia. Sono inoltre fatte salve le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale autorizzate in via temporanea, sempre antecedenti l'adozione del presente Regolamento, fino alla loro scadenza.

Compete al Servizio Ispettivo, di cui al vigente Regolamento aziendale in materia di attività incompatibili con il rapporto di pubblico dipendente, accertare, tra l'altro, che l'eventuale altra attività svolta dal dipendente che presta il proprio lavoro a tempo parziale non superiore al 50%, sia compatibile con l'attività propria del servizio di afferenza.

L'amministrazione si riserva la facoltà di riconsiderare il numero dei part-time concedibili qualora, in corso d'anno, si verificassero a carico del dipendente situazioni di gravità tale da richiedere la concessione di un impegno orario ridotto.