



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

### **Art 1 - OGGETTO**

Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto della vigente normativa in materia, per il personale dipendente non dirigente (di seguito "Comparto") dell'ASST Fatebenefratelli Sacco.

### **Art. 2 - DESTINATARI**

Le disposizioni del presente Regolamento si applicano ai dipendenti di ruolo del Comparto che abbiano maturato almeno due anni di servizio presso l'Azienda.

### **Art. 3 - CONTINGENTI DEL PERSONALE DEL COMPARTO A TEMPO PARZIALE**

I contingenti del personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale sono pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascun profilo professionale, arrotondabile all'unità superiore nel caso di frazionamento di una posizione. Tale calcolo viene effettuato a livello di ASST.

La dotazione organica di cui sopra è rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Il limite può essere elevato di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo in considerazione le esigenze organizzative.

Ai sensi dell'art. 60, c. 7 del CCNL 21/05/2018, si rimanda alla contrattazione integrativa la preventiva individuazione delle situazioni familiari per le quali è possibile elevare il contingente di cui sopra di un ulteriore 10%, tenendo conto delle esigenze organizzative.

### **Art. 4 - TIPOLOGIA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

L'ASST adotta le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:

- a) tempo parziale orizzontale: prestazione lavorativa svolta tutti i giorni ad orario ridotto rispetto al normale orario giornaliero di lavoro;
- b) tempo parziale verticale: prestazione lavorativa a tempo pieno articolata su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione;
- c) tempo parziale misto: l'articolazione dell'orario di lavoro prevede una combinazione delle tipologie di cui alle precedenti lettere a) e b).

L'orario della prestazione lavorativa a tempo parziale può essere del:

- 50% = 18 ore/sett.
- 70% = 25 ore e 10 minuti/sett.
- 80% = 28 ore e 48 minuti/sett.

L'ASST si riserva, in casi gravi ed eccezionali debitamente documentati, di stipulare il contratto di lavoro a tempo parziale con percentuale inferiore al 50% e comunque non inferiore al 30%.

Per il personale sottoposto a turni, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza, nel rispetto della percentuale di PT concesso.

#### **Art. 4 DURATA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il contratto di lavoro a tempo parziale può avere una durata massima di 2 anni, con decorrenza dalla data di sottoscrizione dello stesso. Alla scadenza del termine, il dipendente ha la facoltà di rinnovare il part time, per ulteriori 2 anni, qualora rientri nelle casistiche di cui al presente regolamento.

#### **Art 5 - MOBILITA' INTERNA CONNESSA ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

I dipendenti che presentano domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ovvero di trasformazione da una tipologia all'altra di tempo parziale, potranno essere soggetti a procedure di trasferimento interno nelle diverse articolazioni aziendali compatibilmente con le esigenze organizzative e con la normativa vigente in materia.

#### **Art. 6 - DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Il personale ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

1. Il dipendente affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
2. Il dipendente che ha chiesto, per una sola volta, in luogo del congedo parentale ed entro i limiti dello stesso ai sensi del D.Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione dell'orario non superiore al 50%.
3. Il dipendente inserito nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nei suddetti casi le domande sono presentate senza limiti temporali e la ASST deve stipulare il contratto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni.

Le trasformazioni effettuate ai sensi dei sopracitati punti 1) e 2) non sono calcolate ai fini del raggiungimento dei contingenti di cui all'art. 3

#### **Art. 7 - TITOLI DI PRECEDENZA**

Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro sia determinata da una comprovata e particolare esigenza familiare o di salute del dipendente, debitamente documentata, l'Azienda si riserva di valutare la stessa, dando priorità ai dipendenti che si trovino nelle seguenti situazioni:

- a) dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. 81/2015:

e assistenza a coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;

e assistenza a persone conviventi con totale o permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge 104/92 e s.m.i., con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; e assistenza a figlio convivente di età non superiore a tredici anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 104/92 e s.m.i.;

- b) dipendenti portatori di handicap o che si trovano in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con l'attività lavorativa a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi (senza possibilità alternativa di assistenza) che accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Fatti salvi i casi di cui sopra, qualora non si raggiunga la percentuale del 25% di cui all'art. 3 del presente regolamento, nella valutazione delle domanda si darà precedenza alle richieste per l'avvio di attività imprenditoriali.

#### **Art. 8 - PROCEDURE PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La domanda, indirizzata al Direttore UOC Risorse Umane, deve essere compilata puntualmente, utilizzando il modulo reperibile nell'area intranet aziendale e presentata all'ufficio Protocollo.

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro possono essere presentate esclusivamente nei seguenti periodi:

- per le trasformazioni decorrenti dal 1° ottobre: dal 1° gennaio al 30 aprile;
- per le trasformazioni decorrenti dal 1° gennaio: dal 1° maggio al 31 agosto;
- per le trasformazioni decorrenti dal 1° aprile: dal 1° settembre al 31 dicembre;

Nel caso in cui il contingente sia stato elevato del 10% ai sensi dell'art.3 del presente Regolamento, le domande sono presentate senza i suddetti limiti temporali.

L'UOC Risorse umane, ricevuta la richiesta di trasformazione e verificata la sussistenza dei requisiti di accoglienza della medesima, la trasmette al Dirigente responsabile per il parere competente, che dovrà pervenire alla UOC Risorse umane — entro e non oltre 30 giorni dalla data di inoltro della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro.

Il dirigente responsabile può:

- a) confermare la tipologia, gli orari, la decorrenza e la durata indicati dal dipendente.

In questo caso il dipendente riceverà una lettera nella quale si comunica l'accoglimento della richiesta e le modalità per il perfezionamento della trasformazione del contratto;

- b) dare parere favorevole, ma con una diversa articolazione dell'orario, della tipologia di tempo parziale, della decorrenza e della durata. In questo caso il dipendente, vista la controproposta del responsabile, può accettarla o rifiutarla, sottoscrivendo il modulo nella parte di interesse;
- c) dare parere negativo. In questo caso il dipendente riceverà una lettera nella quale si comunicano le motivazioni del rigetto della domanda.

L'Azienda comunicherà al dipendente l'accoglimento ovvero il rigetto della domanda entro il termine di 60 giorni.

L'Amministrazione nega, con atto motivato, la trasformazione del rapporto nei seguenti casi:

- a) superamento del limite di cui all'art. 3 del presente Regolamento;
- b) svolgimento di lavoro autonomo o subordinato che crea situazioni di conflitto di interesse o di incompatibilità con la specifica attività di servizio svolta;
- c) pregiudizio alla funzionalità del servizio.

In caso di rigetto della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro, il dipendente potrà ripresentare una nuova istanza decorso il termine di 12 mesi dal diniego, salvo particolari ed eccezionali casi, da documentare adeguatamente.

In caso di accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro ai sensi del presente articolo, la decorrenza dello stesso potrà essere posticipata, su richiesta del dipendente per un periodo non superiore a sei mesi rispetto alla data di decorrenza preventivamente concordata.

Il differimento richiesto dal dipendente potrà essere riconosciuto una volta sola; successivamente, la richiesta sarà archiviata e il dipendente dovrà presentare una nuova domanda di trasformazione del rapporto di lavoro nei termini previsti dal presente regolamento.

#### **Art. 9 - SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si perfeziona tramite la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro che deve indicare:

- 1. la tipologia del tempo parziale;
- 2. la percentuale della prestazione lavorativa;
- 3. le ore lavorate, fatte salve le esigenze di servizio (per il tempo parziale orizzontale).
- 4. i periodi della settimana, mese o anno di svolgimento della prestazione lavorativa (per il tempo parziale verticale);
- 5. la combinazione dei punti 3) e 4) ( per il tempo parziale misto);
- 6. la retribuzione spettante;
- 7. la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro e la relativa scadenza;
- 8. Il P.O. dove svolgerà la prestazione lavorativa.

La sottoscrizione del contratto deve essere perfezionata prima dell'effettiva trasformazione, pena decadenza.

#### **Art. 10 - TIPOLOGIE DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- a) **da tempo pieno a tempo parziale**

Il dipendente che intende chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve inoltrare la richiesta secondo le modalità e i termini previsti dall'art. 8.

**b) da tempo parziale a tempo pieno**

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può chiedere di ritornare a tempo pieno alla scadenza del biennio dalla trasformazione ovvero prima della scadenza del biennio, a condizione che risulti in organico la disponibilità del posto o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno possono essere presentate in qualunque periodo dell'anno, purché 30 giorni prima rispetto alla data di rientro a tempo pieno.

Le modalità di presentazione della domanda sono quelle indicate all'art. 8.

**c) da una tipologia all'altra di tempo parziale**

Il dipendente che intende richiedere il passaggio da una tipologia all'altra di tempo parziale deve effettuare un periodo di permanenza di almeno 4 mesi nella tipologia di tempo parziale per la quale aveva ottenuto la trasformazione.

La decorrenza della modifica della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale avverrà nel rispetto della scadenza del rapporto già in essere, salvo motivate ed eccezionali situazioni che dovranno essere debitamente documentate.

Le modalità e i tempi di presentazione della domanda sono quelli previsti dall'art. 8.

**Art. 11 - TRATTAMENTO NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Al personale con contratto di lavoro a tempo parziale si applica, in quanto compatibili, la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

**Art. 12 - LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO**

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal successivo articolo, non può superare n. 102 ore annue individuali. Alle prestazioni di lavoro straordinario si applica la disciplina di cui all'art. 31 del vigente CCNL.

**ART. 13 — PRONTA DISPONIBILITÀ**

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 commi 12, 13, 14 (Servizio di pronta disponibilità) del presente CCNL, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs. 151/2001 e alla legge 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 servizi.

#### **ART. 14 — ISTITUTI VARI**

##### **1. Ferie**

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale matura lo stesso numero di giornate di ferie pari a quello dei dipendenti a tempo pieno.

In caso di tempo parziale verticale il periodo di ferie è commisurato al numero delle giornate di effettivo lavoro, con arrotondamento per difetto in caso di presenza di decimali inferiori a 0.5 e con arrotondamento per eccesso in caso di presenza di decimali superiori a 0.5.

Il dipendente che chiede di passare da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ovvero di modificare la tipologia del tempo parziale, deve smaltire completamente le ferie residue, maturate e non fruite, prima della trasformazione.

Per il personale a tempo parziale le eventuali festività coincidenti con le giornate lavorative non comportano l'astensione automatica dal servizio.

##### **2. Assenze per maternità**

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale verticale è riconosciuto per intero il periodo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

I permessi per allattamento spettano nella misura di 2 ore al giorno laddove la prestazione lavorativa sia superiore a 6 ore. Qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle 6 ore, al dipendente è concessa 1 ora al giorno.

##### **3. Permessi a tutela dei portatori di disabilità**

- Tempo parziale orizzontale. Il permesso è riconosciuto in proporzione alle ore lavorate (pertanto, nel caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore il permesso giornaliero si riduce ad 1 sola ora). Il permesso mensile di 3 giorni è riconosciuto per intero indipendentemente dall'orario di lavoro.
- Tempo parziale verticale. Il permesso giornaliero è concesso per ogni giorno di servizio prestato. Il permesso mensile di 3 giorni è ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate.

##### **4. Permessi sindacali**

Al personale con rapporto di lavoro si applicano le stesse disposizioni normative previste per il personale a tempo pieno proporzionalmente all'attività lavorativa svolta.

##### **5. Pausa mensa**

L'accesso al servizio mensa è consentito anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nelle fasce orarie, con le regole ed i limiti previsti per i dipendenti a tempo pieno, a condizione che l'orario di servizio della giornata in cui si usufruisce della mensa sia pari o superiore a 6 ore.

Anche al personale a tempo parziale sarà detratta dal debito orario giornaliero la pausa mensa dopo 6 ore di servizio per il personale che non effettua turni. Per il personale turnista, invece, si applica l'art. 27, comma 4 del CCNL Comparto sanità 21/05/2018.

## 6. Incarichi di funzione

Gli incarichi di funzione sono conferibili al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nei limiti previsti dall'art. 19 del CCNL 21.05.2018.

### **Art. 17 - TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento a:

le competenze fisse e periodiche; o retribuzione di anzianità; indennità professionali specifiche; indennità di rischio biologico.

Gli assegni per il nucleo familiare, le indennità di trasferta e/o di missione ove spettanti competono in misura intera.

L'indennità di mancato preavviso spetta in ogni caso in misura proporzionale.

Per il tempo parziale orizzontale valgono le regole previste per il tempo pieno, mentre per il tempo parziale verticale il periodo deve essere proporzionato tenendo conto delle effettive giornate lavorative.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 37 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente paragrafo è elevata al 25%.

L'anzianità di servizio, ai fini della maturazione del diritto a pensionamento, è computata in modo analogo al servizio a tempo pieno.

Per il trattamento previdenziale e di fine rapporto si rinvia alle vigenti disposizioni in materia

### **Art. 18 - INCOMPATIBILITÀ**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% possono svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi o ordini professionali, a condizione che la stessa non sia in conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e non vi sia rapporto di lavoro subordinato con altre Pubbliche Amministrazioni.

I suddetti dipendenti hanno l'obbligo di comunicare, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività esterna

Tutti i dipendenti a tempo parziale, che intendono svolgere, anche in maniera occasionale, altre attività lavorative, sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito, devono richiedere preventiva autorizzazione dell'Azienda.

La violazione del divieto di svolgere altre attività non autorizzate dall'Azienda crea le condizioni per l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento, secondo le procedure di garanzia previste dal vigente Regolamento disciplinare aziendale.

Il personale in regime di part time, sia orizzontale che verticale o misto, è escluso dall'attività in regime di "Area a pagamento" e di supporto sia diretto che indiretto alla Libera Professionale.



66

#### **Art. 19 - PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per la tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione vigenti, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

#### **Art. 20 - NORMA TRANSITORIA**

L'Azienda procederà alla scadenza dei singoli contratti al riesame ed alla rivalutazione di tutti i contratti di lavoro a tempo parziale già in essere, al fine di conformarli alle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché al presente Regolamento.

#### **Art. 21 - NORMA DI RINVIO**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal Regolamento in questione saranno applicate le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

#### **Art. 22 — VALIDITÀ**

Il presente Regolamento è valido dalla data di pubblicazione e fino a revisione dello stesso.