



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 1

Oggetto ed ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione e di esecuzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente, tenuto conto del necessario contemperamento dei diritti dei lavoratori con le esigenze organizzativo-gestionali dell'Azienda.

Art.2

Piano aziendale di gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale (Allegato n.1)

L'Azienda, al fine di garantire la trasparenza e l'equità delle procedure di trasformazione/costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, individua nell'allegato n.1 al presente Regolamento, il Piano aziendale di gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

Tale documento di mappatura individua:

- per ciascuna piattaforma assistenziale (o posizione organizzativa dell'area tecnico-amministrativa) prevista dall'attuale assetto organizzativo aziendale, i posti che, per tipologia di attività e/o articolazione oraria, si prestano ad essere ricoperti da personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, suddivisi per profilo professionale e categoria, nel limite massimo del 25% della dotazione organica di personale a tempo indeterminato, espressa in Tempo Pieno Equivalente; limitatamente ai casi di aree assistenziali non aggregate in piattaforme, e ai casi di dipendenti che afferiscono direttamente ad una Struttura (SOC –SOSD) la mappatura è fatta con riferimento all'articolazione organizzativa sovraordinata;
- per ciascun posto la tipologia di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione; per tutti i posti inseriti in un'organizzazione di lavoro articolata in turni, l'indicazione della distribuzione, avviene mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Tenuto conto degli incarichi attribuibili e della peculiarità delle funzioni assegnate, i posti disponibili per la categoria DS non formano oggetto di puntuale mappatura.

Nell'ambito dei posti previsti dal Piano trovano collocazione anche le prestazioni lavorative ridotte al 50% per i dipendenti che intendono svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo, pena il non accoglimento dell'istanza.

Il Piano prevede le seguenti tipologie di articolazione della prestazione lavorativa:

- tempo parziale verticale
- tempo parziale orizzontale

con le seguenti possibili durate della prestazione lavorativa:

- 33,33% dell'orario a tempo pieno equivalente (pari a 12 ore settimanali)
- 50,00% dell'orario a tempo pieno equivalente (pari a 18 ore settimanali)
- 66,66% dell'orario a tempo pieno equivalente (pari a 24 ore settimanali)
- 69,44% dell'orario a tempo pieno equivalente (pari a 25 ore settimanali)
- 77,77% dell'orario a tempo pieno equivalente (pari a 28 ore settimanali)
- 83,33% dell'orario a tempo pieno equivalente (pari a 30 ore settimanali)

Il Piano è oggetto di informazione alla RSU e alle OOSS e viene pubblicato all'albo aziendale e sul sito internet istituzionale al fine di assicurare la massima diffusione fra il personale interessato.

Lo stesso potrà essere aggiornato in relazione alle condizioni di fattibilità organizzativa e funzionale dell'Azienda, in presenza di sostanziali modifiche organizzative.

Art.3

Modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

I posti previsti dal Piano aziendale di gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere coperti mediante:

- a) Trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno, su richiesta degli interessati presentata in esito ad avviso interno;
- b) Assunzione con contratto a tempo parziale.

La trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire anche al di fuori dei posti previsti dal Piano aziendale di gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, nei seguenti casi:

- qualora richiesta dai lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, accertata da una commissione medica;
- qualora richiesta in luogo del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V° del DLgs 151/2001, purchè con una riduzione oraria non superiore al 50%; in tal caso la richiesta può essere presentata per una sola volta.
- In tali casi la trasformazione avviene su domanda dell'interessato, anche in assenza di avviso per l'assegnazione di posti a tempo parziale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è, in ogni caso stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, ad eccezione dei posti inseriti in un'organizzazione di lavoro articolata in turni, per i quali viene fatto espresso rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.4

Modalità e requisiti per la presentazione della domanda

Periodicamente, con cadenza di norma semestrale (scadenze avvisi: 31 gennaio – 31 luglio), l'Azienda emette apposito avviso interno, pubblicato sul sito aziendale, per l'assegnazione dei posti di lavoro a tempo parziale previsti dal Piano Aziendale e non coperti.

Formano oggetto di specifico avviso i posti che risultano disponibili al momento dell'emissione dello stesso ovvero i posti che si renderanno disponibili entro la data prevista per la conclusione della procedura (di norma 1 aprile – 1 ottobre), purchè compatibili con i vincoli normativi annualmente previsti con riferimento alla gestione delle risorse umane.

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di mantenimento del tempo parziale giunto a scadenza o che giungerà a scadenza entro la data prevista per la conclusione della procedura (di norma 1 aprile – 1 ottobre), deve essere presentata dai dipendenti interessati con riferimento ad uno specifico posto previsto dal Piano aziendale di gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, compilando l'apposito modulo reso disponibile unitamente all'avviso, esclusivamente entro i termini indicati nell'avviso stesso.

Non verranno prese in considerazione le domande:

1. pervenute al di fuori dei termini e/o che non rispettino le modalità indicate nell'avviso, anche qualora presentate da parte di dipendenti che intendono svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo;
2. presentate da dipendenti che non siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) titolarità di rapporto di lavoro con l'Azienda a tempo indeterminato e superamento del periodo di prova;
 - b) attuale assegnazione decorrente da almeno 12 mesi alla struttura cui si riferisce il posto disponibile nel Piano Aziendale di gestione dei rapporti di lavoro a tempo parziale; per il calcolo dei 12 mesi sono validi anche eventuali periodi relativi a rapporti di lavoro a tempo determinato, purchè senza soluzione di continuità rispetto alla definitiva assegnazione;
3. presentate da dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:
 - a) titolarità di incarico di Posizione Organizzativa e mancata espressa dichiarazione di rinuncia in caso di assegnazione del posto a tempo parziale;
 - b) titolarità di incarico di Coordinamenti e mancata espressa dichiarazione di rinuncia in caso di assegnazione del posto a tempo parziale;
 - c) richiesta di svolgimento di altra attività di lavoro autonomo o subordinato che interferisca con l'attività istituzionale o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività svolta in Azienda dal dipendente ovvero intercorra con un'altra pubblica amministrazione o con struttura sanitaria privata accreditata o convenzionata;
 - d) titolarità di rapporto di lavoro a tempo parziale non in scadenza nei successivi sei mesi;

Art.5

Modalità e criteri di selezione

Nel caso in cui le domande pervenute per i posti di una struttura siano superiori ai posti disponibili, la valutazione sarà effettuata da apposita Commissione costituita da tre rappresentanti del Comitato di Coordinamento delle Professioni Sanitarie ovvero da tre Dirigenti dell'Area Tecnico-Amministrativa delegati dal Direttore Amministrativo, secondo le rispettive competenze. Le funzioni di segreteria saranno garantite dal personale della competente Struttura Operativa Complessa.

I criteri di valutazione delle domande sono quelli di seguito indicati:

- Diritto di precedenza per i seguenti criteri in ordine di priorità
- A. Dipendente affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica;
- B. Patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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 con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità al 100% (con assegno di accompagnamento), con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- C. Avere un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;

In presenza di più richiedenti con figli di età non superiore a 13 anni, la valutazione verrà effettuata sulla base dei seguenti criteri (punteggio in relazione all'età, per ciascun figlio e, se genitore unico, il punteggio raddoppia):

- | | |
|--|----------|
| - Figlio < 3 anni: | 25 punti |
| - Figlio da 3 a 6 anni: | 22 punti |
| - Figlio da 7 a 9 anni: | 19 punti |
| - Figlio da 10 a 13 anni (compimento del 13°anno): | 14 punti |

Ulteriori situazioni oggetto di valutazione potranno essere:

- | | |
|---|----------|
| a) Genitori di figli con età compresa tra 13 e 18 anni; | |
| - Figlio da 13 a 14 anni (compimento 15° anno): | 10 punti |
| - Figlio di 15 anni: | 5 punti |
| - Figlio di 16 anni: | 4 punti |
| - Figlio di 17 anni: | 2 punti |
| b) Importanti situazioni di salute del dipendente debitamente documentate e riconosciute dal Medico Competente dell'Azienda | 11 punti |
| c) Aver prestato servizio su 3 turni per un periodo uguale o superiore a 20 anni | 10 punti |

Nel caso di parità del punteggio attribuito a più richiedenti, ovvero nei casi in cui non ricorrano le situazioni di cui ai punti precedenti verrà data priorità alle seguenti situazioni in ordine decrescente:

- d) Non aver mai fruito del tempo parziale;
- e) Minor numero di anni di fruizione del tempo parziale;
- f) Esigenze personali non rientranti nei punti precedenti;

Qualora anche a seguito dell'applicazione dei criteri descritti, permanga una parità di punteggio, verrà data priorità alle situazioni di maggior distanza dal luogo di residenza alla sede prevalente di lavoro.

La valutazione delle domande non dà luogo a graduatoria valida oltre i termini dell'avviso in corso.

Art. 6

Durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha carattere temporaneo ed avviene mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, con decorrenza, di norma, a valere dal primo giorno del mese.

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere superiore a 36 mesi. Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno senza necessità di ulteriori scambi di comunicazione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale cessa in ogni caso, anche prima della sua scadenza naturale e anche per i contratti di lavoro a tempo parziale che risultano tuttora non temporizzati, al verificarsi di una o più delle seguenti condizioni:

- richiesta dell'interessato; in tal caso la richiesta dovrà essere prodotta almeno 30 gg prima della data prevista per il rientro a tempo pieno e decorsi almeno 12 mesi dall'assegnazione del posto a tempo parziale;
- assegnazione ad altra struttura su domanda del dipendente interessato;
- cessazione delle condizioni riferite ai criteri e ai presupposti che hanno comportato la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale; tali condizioni verranno definite a mezzo di apposita clausola risolutiva espressa inserita nel contratto di lavoro a tempo parziale.

Art.7

Lavoro supplementare, pronta disponibilità e attività di supporto alla Libera Professione

Gli obiettivi incentivanti che comportino l'utilizzo di Risorse Aggiuntive Regionali e/o l'effettuazione di orario aggiuntivo, verranno prioritariamente assegnati al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno; in subordine, al fine di assicurare il rispetto degli standard assistenziali e dei volumi prestazionali, potranno essere assegnati al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in misura proporzionale all'orario di lavoro effettivamente garantito.

L'Azienda ha facoltà di richiedere, entro i limiti del normale orario di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle concordate oltre il normale orario di lavoro a tempo parziale.

In caso di tempo parziale verticale, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di presenza in servizio del dipendente.

In caso di tempo parziale orizzontale i dipendenti del ruolo sanitario, previo loro consenso, possono essere utilizzati per la copertura di turni di pronta disponibilità proporzionalmente ridotti nel numero in proporzione all'orario svolto.

I dipendenti titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale non possono svolgere attività di supporto all'erogazione di prestazioni in regime libero professionale intra moenia.

Art.8

Norme finali e transitorie

Il presente regolamento annulla e sostituisce ogni altra disposizione regolamentare vigente nelle strutture dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n.3"Alto Friuli, Collinare, Medio Friuli".

I rapporti di lavoro a tempo parziale tuttora validi, vengono mantenuti in essere anche qualora eccedenti il Piano di gestione aziendale dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Tale eccedenza determina la corrispondente sospensione dell'utilizzo di pari posti disponibili a piano.

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si rinvia alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.