

Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa a GESTIONE delle RISORSE UMANE

REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE E LA GESTIONE DELL'ISTITUTO DEL PART-TIME DELL'AREA COMPARTO SANTA'

(aggiornato con la L. n° 133 del 06.08.2008 e la L. n° 183 del 24.11.2010 - art. 16 - Collegato Lavoro)

APPROVATO CON DELIBERAZIONE n° 330 del 16.5.2013

Legenda degli articoli:

Premessa

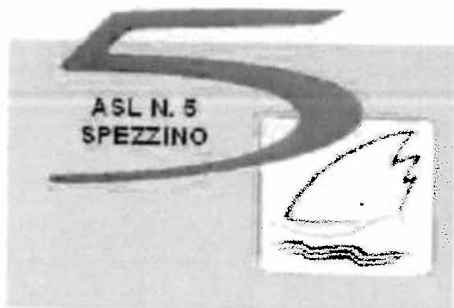
- Art. 1 >Finalità
- Art. 2 >Destinatari
- Art. 3 >Durata
- Art. 4 >Criteri per la concessione del tempo parziale
- Art. 5 >Tipologie e fasce disponibili
- Art. 6 >Modalità di trasformazione, rifiuto, ripristino e modifica
- Art. 7 >Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro
- Art. 8 >Prestazioni di lavoro supplementare, pronta disponibilità e prestazioni aggiuntive
- Art. 9 >Diritto allo studio, aggiornamento obbligatorio e facoltativo
- Art. 10 >Ferie e godimento delle festività soppresse
- Art. 11 >Assenze per maternità, astensione facoltativa, malattia ed aspettative
- Art. 12 >Permesso per matrimonio, per maternità, per lutto (art. 35 del CCNL I del 20.09.2001)
- Art. 13 >Diritti sindacali e svolgimento di cariche pubbliche
- Art. 14 >Dipendenti assunti a part-time
- Art. 15 >Assunzione di nuovo personale a part-time
- Art. 16 >Termini di preavviso
- Art. 17 >Personale a tempo determinato
- Art. 18 >Nuovo regime sulle incompatibilità
- Art. 19 >Trattamento economico del personale a part-time

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. del 25.06.2008 n. 112, convertito in Legge n. 133/2008, è stato modificato il regime del rapporto di lavoro a tempo parziale introdotto dalla Legge n. 662/96 e s.i.m. Inoltre, l'art. 16 della Legge n. 183/2010, ha consentito alle PP.AA. di sottoporre a nuove valutazioni i provvedimenti di concessione del part-time adottati prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008 e precisamente, prima del 25 Giugno 2008. Pertanto, alla luce di tali normative, risulta necessario predisporre una nuova regolamentazione sulla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

**Art. 1
Finalità**

Il presente Regolamento, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti ed informandosi ai principi di efficacia, trasparenza ed imparzialità, disciplina le procedure che regolano la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Disciplina, altresì, per il medesimo personale la modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in ordine all'orario ed alla tipologia. Pertanto si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa a GESTIONE delle RISORSE UMANE

- Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell' organizzazione Aziendale, grazie alla migliore flessibilità delle prestazioni lavorative, mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico.
- Operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda stessa.

Art. 2

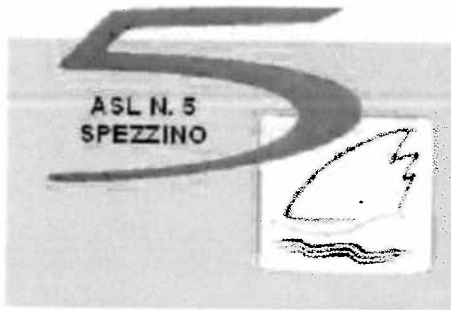
Destinatari

- a) 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 previsto dalle norme contrattuali, inquadrati nei profili professionali e nelle categorie di personale previste dalla vigente normativa contrattuale del Comparto Sanità.
- b) Non è consentita la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale con particolari responsabilità, a cui sono state attribuite **posizioni organizzative e funzioni di coordinamento**. Detto personale può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, se soddisfatti i requisiti di cui al presente regolamento, solo previa rinuncia all'incarico rivestito.
- c) Per tutti i profili professionali, il contingente di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione organica vigente, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno con riferimento ai singoli profili, fatto salvo che, in presenza di difficoltà di reclutamento di personale in alcuni profili, le quote saranno proporzionalmente ridotte.
- d) Qualora, per alcuni profili professionali, la percentuale del 25% non consenta di raggiungere l'unità, si arrotonda per eccesso.
- e) I dipendenti, **affetti da patologia oncologica**, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla Commissione Medica istituita presso l'ASL competente, hanno diritto, a richiesta, di poter trasformare il loro rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche al di fuori delle quote percentuali individuate dall'Azienda.

Art. 3

Durata

- a) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha durata annuale, con scadenza il 31.05 di ogni anno, indipendentemente dalla decorrenza della fruizione dello stesso. Nel caso in cui la decorrenza sia inferiore ai 6 mesi precedenti il 31.05, il part-time si intende con scadenza il 31.05 dell'anno successivo (es: decorrenza part-time l'01.01.2013 scadenza il 31.05.2014, anziché 31.05.2013).
- b) Ogni anno, due mesi prima della scadenza di cui sopra, l'Amministrazione, nella persona del Responsabile di competenza (come individuato nell'art. 6 – pag. 5), procederà alla verifica del permanere della delle motivazioni che avevano giustificato la concessione del part time e, in caso di verifica positiva, lo stesso viene tacitamente rinnovato di un ulteriore anno.
- c) Nel caso in cui vengano meno le motivazioni che avevano giustificato la concessione del part time, il Responsabile di competenza comunica immediatamente al dipendente ed alla S.C. Gestione delle Risorse Umane, la necessità di procedere al rientro a tempo pieno entro i successivi due mesi. La S.C. Gestione delle Risorse Umane procederà con gli atti di competenza e il rientro a tempo pieno diverrà operativo non oltre il 1° Giugno.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa a GESTIONE delle RISORSE UMANE

Art. 4

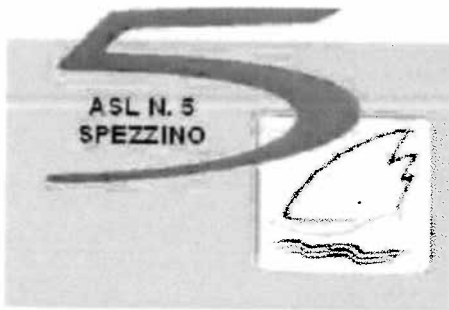
Criteri per la concessione del tempo parziale

a) La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere concessa e/o rinnovata prioritariamente, nel rispetto dei contingenti di cui all'art. 2 del presente Regolamento, tenuto conto della certificata sussistenza delle seguenti situazioni:

1. dipendente affetto da patologie oncologiche per il quale residui una ridotta capacità lavorativa accertata dalla competente Commissione Medica. In tal caso, ai sensi della legge 247/2007 – art. 1 – comma 44 – punto d, sussiste un vero e proprio diritto del dipendente alla trasformazione a part-time del rapporto di lavoro. Il rientro a tempo pieno avviene a richiesta del lavoratore anche se non è trascorso il periodo minimo di un anno in deroga alla disposizione generale;
2. dipendente il cui coniuge, figli o genitori, siano affetti da patologie oncologiche;
3. dipendenti che si trovano in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie (tossicodipendenti, alcolisti, disagio psichico, patologie croniche richiedenti assistenza continuativa, patologie di cui al DM 278/00);
4. dipendente portatore di handicap grave ex Legge 104/92;
5. dipendente con invalidità civile riconosciuta con una percentuale di almeno il 67%;
6. dipendente con figlio, minorenni o maggiorenne, convivente con handicap grave ex L. 104/92, con precedenza per il genitore unico affidatario;
7. dipendente con familiare convivente al quale sia stato riconosciuto handicap grave ex L. 104/92;
8. dipendente con genitore non convivente con handicap grave ex L. 104/92;
9. dipendente in situazione di genitore unico (vedovo, legalmente separato, divorziato, stato libero) o unico affidatario di minore convivente di età non superiore agli anni 14 non compiuti, calcolati ai sensi dell'art. 1 – comma 44 – L. 247/2007 (art. 12 bis comma 3);
10. dipendente con figli di età non superiore ai 14 anni non compiuti, studenti del primo ciclo dell'istruzione, con DSA (dislessia, disgrafia, distorto grafia e discalculia) ai sensi dell'art. 6 della L. 170/2010;
11. dipendente con figli conviventi fino ai 14 anni non compiuti, ai sensi dell'art. 1 – comma 44 – L. 247/2007, in relazione al loro numero (art. 12 bis- comma 3);
12. dipendente che intende intraprendere un'altra attività lavorativa documentata e autorizzata (art. 23 del CCNL del 07.04.1999), non in conflitto di interessi con l'attività istituzionale.

b) Altre situazioni di grave disagio familiare e di problematiche sociali saranno valutate di volta in volta. Il dipendente dovrà documentare tali situazioni mediante la presentazione di idonea documentazione che deve essere rilasciata esclusivamente da una struttura pubblica.

c) Lo stato di riconoscimento di handicap grave deve essere documentato da apposito verbale rilasciato dalla Commissione territorialmente competente per l'accertamento dell'handicap mentre la diagnosi di disturbi specifici di apprendimento (DSA), deve essere rilasciata dalle strutture specialistiche del



S.S.N. ovvero, in subordine, da specialisti o strutture accreditate, qualora riconosciuta in data antecedente al 02.11.2010, data di entrata in vigore della L. 170/2010.

- d) La trasformazione a part-time a 18 ore per lo svolgimento di altra attività lavorativa, è negata nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, sia in conflitto di interessi con quella effettuata presso l'Amministrazione di appartenenza. Costituisce conflitto di interessi lo svolgimento di attività che sia in palese contrasto con quella svolta nell'Azienda o che sia concorrenziale con essa. L'attività esterna svolta non potrà intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione. E' consentito lo svolgimento di attività professionali che comportino 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 in cui sia parte una Pubblica Amministrazione.

Art. 5

Tipologie e fasce disponibili

- a) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è costituito secondo le seguenti tipologie:

- Il **tempo parziale orizzontale**, prevede l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi stabiliti nella S.C. di appartenenza o di assegnazione;
- Il **tempo parziale verticale**, prevede l'articolazione della prestazione lavorativa piena solo su alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi dell'anno.

- b) L'Azienda prevede esclusivamente la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time in una delle seguenti fasce orarie, anche al fine di consentire un'agevole gestione dell'organizzazione degli uffici e Strutture:

- 50% dell'orario a tempo pieno, pari a 18 ore settimanali
- 66,6% dell'orario a tempo pieno, pari a 24 ore settimanali
- 75% dell'orario a tempo pieno, pari a 27 ore settimanali
- 83,33% dell'orario a tempo pieno, pari a 30 ore settimanali

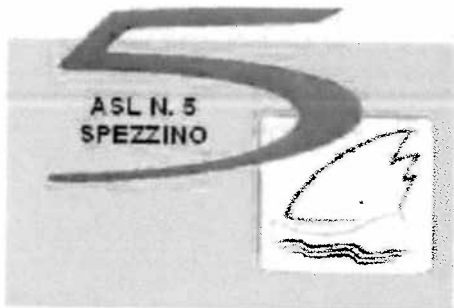
- c) Per il personale sottoposto a turni che presta servizio in unità operative aperte 12 o 24 ore giornaliere, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati mensilmente dai coordinatori infermieristici delle Strutture sulla base anche delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. In questo caso, sia l'orario di servizio che i giorni lavorati, saranno assegnati sulla base di una programmazione interna alla Struttura che tenga conto delle necessità del personale interessato senza indicazione di giorni fissi ma di turni.

- d) Per quanto riguarda il part time orizzontale, i turni di servizio sono distribuiti equamente nelle fasce diurne mattutine e pomeridiane per tutti i giorni di apertura del servizio con una distribuzione proporzionale, nel caso di apertura del servizio su 7 giorni, anche nei sabati, domeniche e festivi. Le fasce orarie di presenza in servizio verranno contrattate tra le parti.

Art. 6

Modalità di trasformazione, rifiuto, ripristino e modifica

- a) Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, presenta **domanda di trasformazione** del rapporto di lavoro a part-time alla S.C. Gestione delle Risorse Umane su apposito modulo, come da fac simile pubblicato in rete, debitamente compilato nelle sue parti e firmato anche in caso di diniego dai Responsabili di competenza e precisamente:



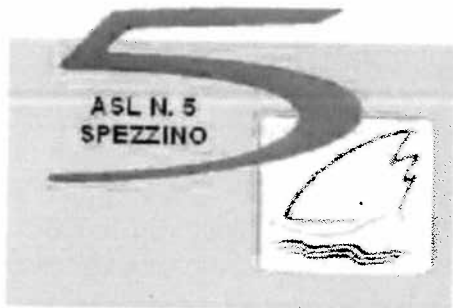
Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa a GESTIONE delle RISORSE UMANE

- **Per il personale assegnato alle Strutture sanitarie:** parere favorevole Responsabile della Struttura Professioni Sanitarie (che si avvale del parere del rispettivo Coordinatore e/o RAD), del Direttore della S.C. di appartenenza e del Direttore Sanitario Aziendale.
 - **Per il personale assegnato alle Strutture del dipartimento amministrativo:** parere favorevole Responsabile S.C. di appartenenza, Direttore Dipartimento amministrativo e Direttore Amministrativo aziendale.
 - **Per il personale assegnato allo STAFF:** parere favorevole Responsabile S.C. di appartenenza e Direttore Amministrativo e/o Sanitario aziendale.
- b) La domanda di part-time deve essere **presentata almeno 1 mese prima** della decorrenza richiesta, è esclusivo compito del dipendente interessato provvedere all'acquisizione delle varie autorizzazioni da parte dei Responsabili di competenza ed eventualmente concordare un diverso tipo di part-time, rispetto a quello scelto e proposto, anche in funzione delle necessità aziendali.
- c) Non si possono presentare domande la cui decorrenza, rispetto alla data di presentazione, vada **oltre i tre mesi**.
- d) Il Responsabile della Struttura, come sopra individuato, dovrà esplicitamente firmare la clausola contenuta nello schema di domanda del part-time, in cui si impegna a **non richiedere la copertura**, a qualsiasi titolo, delle ore che verranno a mancare alla Struttura a seguito della concessione del part-time.
- e) Gli atti di **autorizzazione al passaggio a tempo parziale**, saranno oggetto di deliberazione della Direzione Generale e non rientrano nell'ambito degli atti delegati al Responsabile della S.C. Gestione Risorse umane.
- f) Il dipendente viene informato dalla S.C. Gestione delle Risorse Umane, in merito all'approvazione dell'atto deliberativo di **trasformazione del rapporto di lavoro** ed invitato al perfezionamento della pratica con la firma del relativo contratto individuale, prima della data di decorrenza del part-time. L'informativa viene trasmessa anche al Responsabile della Struttura di appartenenza ed al Responsabile Struttura delle Professioni Sanitarie.
- g) Il **rifiuto alla trasformazione** dell'orario a part-time richiesto dal dipendente, può essere opposto in presenza delle seguenti situazioni:
- se è stato già raggiunto il numero massimo dei posti previsti a tempo parziale relativi al profilo/ posizione funzionale rivestita dall'interessato;
 - se l'attività lavorativa autonoma che il dipendente intende svolgere, è in conflitto con gli interessi dell'Azienda;
 - se l'attività lavorativa subordinata che il dipendente intende svolgere intercorre con un'altra pubblica amministrazione;
 - se il passaggio a part-time può creare pregiudizio alla funzionalità dell'articolazione aziendale interessata e non esiste la possibilità di spostamento del dipendente ad altro servizio;
 - se la richiesta è in contrasto con le norme stabilite dal presente regolamento;
 - saranno altresì respinte, con motivazione adeguata, le domande per le quali non si è pervenuto ad un accordo circa un'articolazione oraria idonea a contemperare le esigenze dell'Azienda con quelle del dipendente.
- h) Il diniego alla trasformazione sarà comunicato al dipendente a cura del Responsabile della Struttura Complessa Gestione delle Risorse Umane sulla base del **parere negativo scritto**, adeguatamente motivato, da parte degli stessi soggetti istituzionali di cui al precedente art. 6, comma a.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa GESTIONE delle RISORSE UMANE

- i) Il part-time ha validità annuale con le modalità specificate all'art. 3 del presente Regolamento. Tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo parziale, possono **ripristinare il rapporto a tempo pieno** solo alla scadenza dei 12 mesi dalla trasformazione. Tale richiesta deve essere presentata almeno un mese prima della decorrenza, debitamente firmata dai Responsabili di competenza.
- j) In caso di sopravvenute necessità aziendali, per cui un determinato part-time **risulti pregiudizievole alla funzionalità della Struttura** cui il dipendente è assegnato, è facoltà del Responsabile della Struttura Complessa, richiedere lo spostamento del dipendente ad altra struttura, ovvero, richiedere al dipendente interessato una diversa articolazione del part-time in atto.
- k) Tale richiesta, scritta e motivata, deve essere formalizzata al dipendente almeno 2 mesi prima della scadenza annuale (31.05 di ogni anno) ed inviata anche ai soggetti istituzionali di cui al precedente art. 6, comma a.
- l) In caso di mancata accettazione da parte del dipendente, delle modifiche o integrazioni richieste dal Responsabile, si procederà al reintegro a tempo pieno, alla naturale scadenza annuale del rapporto di lavoro a part time.
- m) La **richiesta di modifica del rapporto di lavoro da una tipologia di part - time ad un'altra** o che riguardi la modifica della quantità oraria, può essere presentata dal dipendente dopo un anno dall'ultima modifica e l'accoglimento segue le stesse regole dettate per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di modifica richiesta dal Responsabile si applica il paragrafo precedente. Tali variazioni saranno oggetto di determina della S.C. Gestione delle Risorse Umane e di atto di modifica del contratto originario di part-time.
- n) Qualora la variazione richiesta non comporti modifiche della quantità oraria e del relativo **trattamento economico**, la relativa nota di autorizzazione firmata dal responsabile della struttura, verrà allegata al contratto originario senza adozione di provvedimento deliberativo.

Art. 7

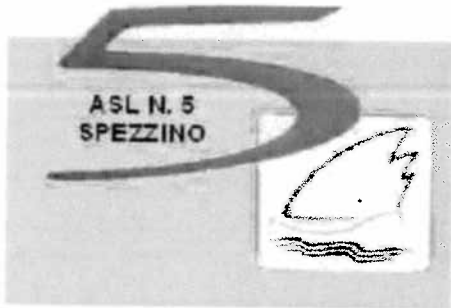
Diversa assegnazione connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro

- a) Qualora, in funzione dell'articolazione oraria del part time richiesto, non sia possibile l'impiego ottimale del dipendente nell'ambito della Struttura di appartenenza, l'Azienda, tramite i responsabili delle Strutture competenti, valuterà la possibilità di **assegnarlo presso altra struttura aziendale** ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di part-time richiesta ed autorizzata. Tale procedura, supera tutte le altre procedure interne in itinere, in materia di trasferimenti tra dipartimenti e/o riassegnazioni interne.
- b) Il dipendente che viene assegnato ad una Struttura con orario di lavoro part time, potrà presentare domanda di trasferimento o diversa assegnazione, solo se il posto per cui viene presentata la richiesta era già, ovvero, viene dichiarato dall'Azienda, a part-time. Diversamente, lo stesso deve dichiarare, specificandolo nella domanda, di essere disponibile a rientrare ad orario pieno, nel caso in cui la richiesta venisse accolta.

Art. 8

Prestazioni di lavoro supplementare, pronta disponibilità e prestazioni aggiuntive

- a) Il ricorso al **lavoro supplementare** è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomi-



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa GESTIONE delle RISORSE UMANE

tanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. Pertanto il lavoro supplementare segue la regola sotto indicata, di cui all'art. 35 - CCNL I del 20.09.2001:

- il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo 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 dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, entro il limite massimo individuale di 20 ore annue.
 - Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, maggiorata di una percentuale pari al 15%.
 - Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza ai limiti di cui sopra, sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
- b) Ai sensi dell'art. 22 del CCNL il personale del ruolo sanitario, a tempo parziale orizzontale, assegnato alle SS.CC. che operano garantendo la continuità assistenziale attraverso l'istituto della **Pronta disponibilità**, nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi n. 151/2001 e n. 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 servizio.
- c) Il dipendente con rapporto di lavoro part-time sia orizzontale che verticale è escluso dalle prestazioni aggiuntive e da attività di supporto o collaborazione all'attività libero professionale intramuraria nonché da particolari progetti retribuiti da svolgersi fuori orario di servizio.

Art. 9

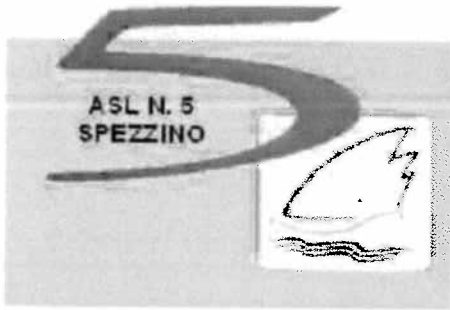
Diritto allo studio, aggiornamento obbligatorio e facoltativo

- a) Al personale con rapporto di lavoro part-time si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio (150 ore), tenendo conto della ridotta durata della prestazione.
- b) Ai fini del diritto alla formazione e dell'aggiornamento professionale, il personale con rapporto di lavoro part-time gode degli stessi diritti del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Qualora i corsi superino l'orario giornaliero del dipendente l'eccedenza sarà recuperata dall'interessato nei modi e termini da concordare con il Coordinatore della Struttura di assegnazione e/o Responsabile della Struttura Professioni Sanitarie.

Art. 10

Ferie e godimento delle festività soppresse

- a) Il dipendente con rapporto di lavoro part-time di tipo orizzontale, ha diritto alle stesse giornate di ferie del dipendente a tempo pieno, in quanto svolge le stesse giornate lavorative.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa GESTIONE delle RISORSE UMANE

- b) Per il dipendente con contratto part-time di tipo verticale, che svolge un numero di giornate lavorative, nel corso dell'anno, inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno o a part time orizzontale, il periodo di ferie sarà commisurato al numero di giornate lavorative effettivamente previste.
- c) Anche per quanto riguarda le "festività soppresse" previste dalla legge n. 937/77, valgono gli stessi criteri di proporzionalità adottati per la determinazione dei giorni di ferie.
- d) Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere concessi brevi permessi giornalieri. Tali permessi devono essere richiesti per ore lavorative intere e non devono superare il 50% della prestazione giornaliera. Le modalità di recupero dei permessi effettuati dovranno essere concordate con il Coordinatore e/o Responsabile della Struttura Complessa Professioni Sanitarie.

Art. 11

Assenze per maternità, astensione facoltativa, malattie ed aspettative

- a) Per quanto riguarda le assenze per maternità, al personale con rapporto di lavoro part-time si applicano le stesse disposizioni previste per il personale a tempo pieno dalla legge 30.12.1971 n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri" così come modificato dalla L. 53/2000 e dal CCNL di comparto. L'astensione facoltativa per maternità, in presenza di part-time verticale spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, per il part-time orizzontale, il trattamento coincide con quello del personale a tempo pieno.
- b) Le disposizioni contrattuali in merito alle malattie e alle aspettative del personale dipendente si applicano a tutto il personale, compreso quello a tempo parziale. Si ritiene opportuno precisare che il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, nei periodi di sospensione dal lavoro per malattia, avrà diritto al riconoscimento di ogni competenza solo per le giornate per le quali è previsto lo svolgimento della sua prestazione lavorativa. A tale riguardo nel part-time verticale la certificazione medica in caso di malattia dovrà coprire solo le giornate effettivamente prestate.

Art. 12

Permesso per matrimonio, per maternità e per lutto (art. 35 - CCNL Idel 20.09.2001)

- a) Tali permessi, in presenza di part-time verticale, spettano per intero solo per periodi coincidenti con quelli lavorativi mentre il part-time orizzontale segue le stesse regole del tempo pieno.

Art. 13

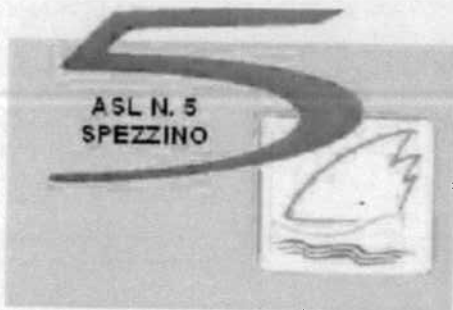
Diritti sindacali e svolgimento di cariche pubbliche

- b) Per quanto riguarda l'esercizio dei diritti sindacali e lo svolgimento di cariche pubbliche al personale con contratto di lavoro a tempo parziale si applicano le stesse disposizioni legislative previste per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, proporzionalmente all'attività lavorativa svolta.

Art. 14

Dipendenti assunti a part-time

- a) I dipendenti assunti a Part-time possono chiedere la trasformazione a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, purché vi sia disponibilità di posto in organico o della relativa frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

Struttura Complessa a GESTIONE delle RISORSE UMANE

- b) L'Azienda può autorizzare aumenti orari o il passaggio a tempo pieno anche prima del triennio, con il consenso del dipendente, nel rispetto dei requisiti di cui sopra, esclusivamente in relazione alle esigenze aziendali e nel rispetto della percentuale di assunzioni obbligatorie prevista dalla legge 68/99.

Art. 15

Assunzione di nuovo personale a part-time

- a) L'Azienda può procedere, se lo ritiene opportuno per le proprie esigenze organizzative, alla copertura di posti vacanti mediante procedure di mobilità esterna o procedure concorsuali mirate all'assunzione di nuovo personale a tempo parziale.

Art. 16

Termini di preavviso

- a) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a part time, il dipendente è assoggettato al termine di preavviso massimo previsto dal CCNL.
- b) Per il rapporto di lavoro con orario ridotto di tipo orizzontale, il termine di preavviso è lo stesso del rapporto di lavoro a tempo pieno.
- c) Per il rapporto di lavoro con orario ridotto di tipo verticale, il termine di preavviso è calcolato in proporzione ai periodi effettivamente lavorati.

Art. 17

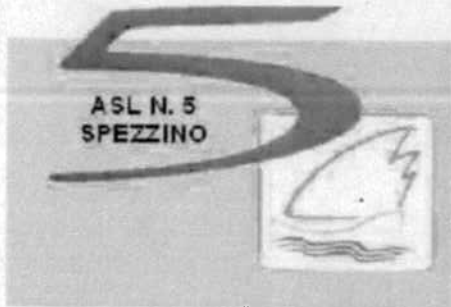
Personale a tempo determinato

- a) I dipendenti già in servizio, assunti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno, non possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- b) Non è prevista l'assunzione a tempo determinato di personale in part time, tranne nei casi in cui la tipologia di orario e attività corrisponda alla realizzazione di particolari progetti strategici che prevedano un tempo definito ed una scadenza certa, oltre la quale non esista più la necessità di occupare una persona a tempo determinato e ridotto.

Art. 18

Nuovo regime sulle incompatibilità

- a) Le disposizioni che vietano ai pubblici dipendenti di svolgere una doppia attività sono inapplicabili qualora il rapporto di lavoro part-time non superi il 50% dell'orario a tempo pieno.
- b) Al dipendente part-time è consentito svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, con le sole eccezioni della presenza di un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con altre Pubbliche Amministrazioni.
- c) In tutti gli altri casi (rapporto di lavoro a tempo pieno o con rapporto di lavoro part-time superiore al 50%) è ribadito il divieto di svolgere qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione e questa sia stata concessa dall'Azienda. Risulta in questo caso evidente il dovere di esclusività del dipendente confermato ed ulteriormente rafforzato dalle misure sanzionatorie previste dalla stessa legge.



- d) La violazione del divieto di svolgere altra attività per il dipendente a tempo pieno o con rapporto di lavoro part-time superiore al 50%, costituisce giusta causa di licenziamento, conferendo all'inosservanza del dovere di esclusività il carattere della mancanza più grave, cioè tale da comportare la sanzione espulsiva.
- e) I dipendenti che intendono svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno possono richiederne la trasformazione a tempo parziale al 50%, indicando contestualmente l'attività in questione. A trasformazione avvenuta si dovrà comunicare all'Azienda, entro 15 giorni, l'eventuale inizio dell'attività lavorativa e le successive variazioni. Tale norma si applica anche a chi già si trova in regime di lavoro part-time al 50%.
- f) Il dipendente part-time è comunque tenuto a comunicare all'Azienda, con un preavviso di almeno quindici giorni, l'inizio dello svolgimento di una seconda attività, o la variazione della situazione comunicata in precedenza, per dar modo all'Azienda di valutare la sussistenza di un'eventuale incompatibilità con l'attività svolta in servizio e di aggiornare i dati in proprio possesso.
- g) La mancata comunicazione di cui sopra o la non veridicità della stessa costituiscono, una volta accertate, giusta causa di licenziamento.
- h) Le norme ed i regolamenti che vietavano in passato lo svolgimento di attività che comportano una preventiva iscrizione agli Albi professionali, sono abrogate nei confronti dei dipendenti che optano per un rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, fatti salvi i requisiti occorrenti per l'iscrizione agli Albi e per lo svolgimento delle diverse attività professionali.
- i) Il dipendente part-time al 50%, può instaurare un rapporto di lavoro a carattere subordinato presso soggetti privati ma non con altre Amministrazioni pubbliche.
- j) Al fine di costituire e tenere costantemente aggiornata l'anagrafe delle prestazioni esterne dei dipendenti pubblici, i soggetti pubblici e privati i quali conferiscono incarichi a dipendenti dell'Azienda sono tenuti a darne immediata comunicazione all'ASL.
- k) I dipendenti part-time devono richiedere una preventiva autorizzazione anche nel caso di svolgimento di attività occasionali.

Art. 19

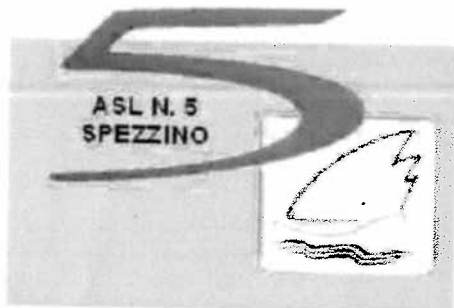
Trattamento economico del personale in part-time

- a) Al personale, con rapporto di lavoro a part-time è attribuito, in misura proporzionale alla prestazione lavorativa, il trattamento economico, anche accessorio, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche. Le quote per il nucleo familiare, se spettanti, sono corrisposte per intero.

Art. 20

Trattamento previdenziale del personale in part-time

- a) Per tutto quanto concerne il trattamento a fini previdenziali e pensionistici del periodo di lavoro prestato a part-time, si rimanda alla normativa vigente ed applicabile in materia.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria

Azienda Sanitaria Locale n° 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

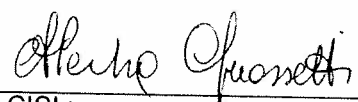


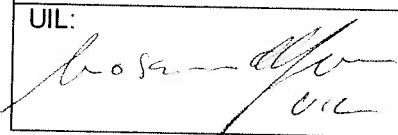
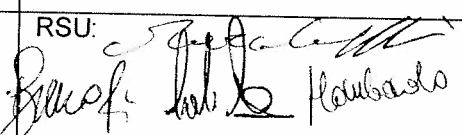
Struttura Complessa GESTIONE delle RISORSE UMANE

Norme finali

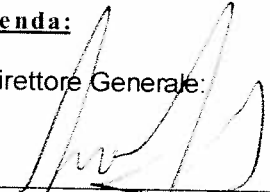
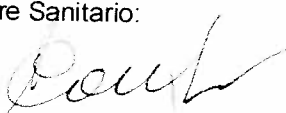

- Il presente Regolamento è stato discusso e concordato con le OO.SS. del Comparto in diverse sedute nel corso dell'anno 2012 e sarà soggetto ad approvazione con specifico provvedimento deliberativo.
- Il presente Regolamento potrà essere rivisto di concerto tra le parti che lo sottoscrivono e verrà adeguato a seguito di emanazione di diversa normativa nazionale e/o contrattuale in materia.

La Spezia, 29.01.2013

Organizzazioni Sindacali:

CGIL: 	FIALS: 
CISL: 	FSI:
UIL: 	RSU: 

Azienda:

Il Direttore Generale: 	Il Direttore Sanitario: 	Il Direttore Amministrativo:
Il Direttore SC GRU: 	Il Responsabile URS: 