

# LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DEL PERSONALE IN PART TIME

## Parte Prima- LA REGOLAMENTAZIONE

### Premessa

**Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene convenzionalmente definito come attività lavorativa a carattere subordinato che si svolge con orario ridotto (inferiore) rispetto a quello a tempo pieno per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.**

**In tal senso la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene affidata dal Legislatore alla contrattazione collettiva e questa a sua volta alla contrattazione integrativa aziendale al fine di corrispondere alle particolari e motivate esigenze del dipendente e salvaguardare le esigenze organizzative tenuto conto della natura dell'attività istituzionale.**

### Determinazione delle tipologie di tempo parziale

**Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito secondo le seguenti tipologie:**

- **Tempo parziale orizzontale:** prevede l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi, in relazione alla organizzazione del Servizio o della U.O. di assegnazione;
- **Tempo parziale verticale:** prevede l'articolazione della prestazione lavorativa solo su alcuni giorni della settimana;
- **Tempo parziale verticale ciclico:** prevede l'articolazione della prestazione lavorativa solo su alcuni giorni del mese o di determinati periodi dell'anno.

### Determinazione delle percentuali di tempo parziale

**La durata della prestazione lavorativa del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore a 12 ore e superiore a 30 ore settimanali.**

**Il rapporto di lavoro a tempo parziale di norma è articolato con orario di lavoro pari a:**

- **33,33% dell'orario a tempo pieno, pari a 12 ore settimanali;**
- 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;

**Particolari articolazioni () di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale diverse da quelle stabilite dal Regolamento aziendale saranno oggetto di confronto tra l'Azienda ed il lavoratore interessato, tenuto conto sia delle peculiari esigenze della struttura sia quelle del dipendente; a tale riguardo il**

**dipendente potrà dare mandato alla propria Organizzazione Sindacale di assisterlo in tale fase interlocutoria.**

### Requisiti necessari per l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale

Possono accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova previsto dalle norme contrattuali.

### Ambito di applicazione

**Per tutti i profili professionali, il contingente di personale da destinare al tempo parziale non può superare il 25% della dotazione *organica complessiva di personale a tempo pieno con incarico a tempo indeterminato* riferita al 1° gennaio di ogni anno. All'interno degli ambiti territoriali (Distretto Urbano, Distretto della Val d'Arda, Distretto della Val Tidone, Distretto della Montagna) la presenza di personale a tempo parziale non può superare, il 25% della dotazione di personale operante in dette aree. Il personale già ammesso a prestazione lavorativa a tempo parziale rientra nel computo del numero massimo di trasformazioni ammesse, ad esso si riconosce sia la tipologia che l'assegnazione del servizio precedente la data di applicazione del presente regolamento.**

**Qualora, per alcuni profili professionali, la percentuale del 25% non consente di raggiungere l'unità, si arrotonda per eccesso.**

**In base alla difficoltà di reclutamento – differente tra le diverse qualifiche, si propone che le quote di part time siano modulate diversamente secondo il seguente prospetto:**

1. infermieri	- 22%
2. TSRM	- 22%
3. Tecnici Laboratorio	- 25%
4. caposala e coordinatori delle altre qualifiche	- 30%
5. ASV	- 25%
6. puericultrici e vigilatrici	- 28%
7. ortottisti, audiometristi, logopedisti	- 25%
8. Infermieri dirigenti	- 30%
9. fisioterapisti	- 25%
10. tecnici di neurofisiopatologia	- 25%
11. infermieri generici	- 30%
12. infermieri psichiatrici	- 30%
13. OTA	- 25%
14. OSS	- 22%
15. Operatori Tecnici addetti alla sanificazione	- 25%

**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 UU.OO. sulla base anche delle esigenze funzionali della**

struttura di appartenenza. In questo caso sia l'orario di servizio che i giorni lavorati saranno preventivamente assegnati sulla base di una programmazione interna alla U.O. che tenga conto delle osservazioni del personale interessato.

Il prospetto dei turni sarà esposto nella UO come di norma verificandone la compatibilità rispetto al servizio di appartenenza o ad altri servizi prevedendo, in caso di impossibilità di allocazione temporanea o definitiva presso la sede di appartenenza, anche mobilità intraaziendale obbligata.

Per quanto riguarda il parte 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 anche nei sabati e domeniche. Le fasce orarie di presenza in servizio verranno contrattate tra le parti.

Sarà concesso prioritariamente il tempo parziale verticale. L'autorizzazione al tempo parziale orizzontale sarà concessa solo in applicazione della legge n. 151/2001 e della legge n. 104/1992 nei casi di impossibile collocazione in part time verticale in alcuna UO dell'azienda.

Il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale assegnato alle UUOO 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. (art. 22 CCNL 2004).

### [Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro](#)

Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, che presenta la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere soggetto a procedure di mobilità interna all'Azienda, in base alla mappatura di cui all'All. A.

Qualora infatti non sia possibile l'utilizzazione nell'ambito della struttura di appartenenza del personale che ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, la Direzione Assistenziale per il personale sanitario e tecnico sanitario e l'Area Risorse Umane per il restante personale, valuterà la possibilità di collocare il dipendente all'interno di un'altra struttura aziendale ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente. Tale mobilità supera le graduatorie di mobilità interna volontaria dei dipendenti. Il personale che accede ad una UO a tempo parziale potrà accedere alla mobilità interna volontaria, ma il posto richiesto sarà assegnato solo se precedentemente occupato da un operatore in part time o se, dalle riorganizzazioni, risulti la necessità di ridurre/aumentare in ragione equivalente le ore –lavoro di attività prodotte dagli operatori.

### [Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro](#)

Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, può presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro all'U.O. Risorse Umane, i cui uffici competenti provvederanno ad avviare la relativa istruttoria, nei periodi:

**1-31 gennaio; 1-30 aprile e 1-30 settembre di ogni anno. La domanda, dovrà essere redatta su apposito modulo conforme a quello contenuto nell'allegato.**

**In tale richiesta dovrà essere specificata:**

- a) la tipologia di articolazione richiesta;
- b) la percentuale della prestazione lavorativa;
- c) in caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro, sia da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le motivazioni per le quali si richiede il cambiamento del rapporto di lavoro;
- d) nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa (possibilità valida solo per chi opta per il tempo parziale inferiore o uguale al 50%) alla domanda dovrà essere allegata la necessaria documentazione al fine di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività normalmente svolta in servizio;
- e) in caso di richiesta di trasformazione del rapporto da una tipologia di tempo parziale ad un'altra o di richiesta di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, le motivazioni per le quali si richiede il cambiamento del rapporto di lavoro.

Il dipendente ha il diritto di scegliere la percentuale di riduzione della prestazione lavorativa rispetto all'orario ordinario. L'Azienda, sulla base delle caratteristiche del dipendente (esperienza maturata) propone l'articolazione della prestazione lavorativa, secondo criteri che contemperino l'effettivo esercizio del diritto con la salvaguardia delle esigenze funzionali dell'Azienda. (Circolare n. 8/1997 del Dipartimento della Funzione Pubblica). In caso di rifiuto, da parte del dipendente, della posizione lavorativa e dell'articolazione oraria proposta, la domanda di part time non potrà essere accolta.

## Precedenze

**Tenuto conto dei limiti massimi individuati in precedenza, è possibile che si debba ricorrere ad una scelta tra aspiranti alla trasformazione del rapporto. Di conseguenza si elencano, nell'ordine, le precedenze previste dalla vigente legislazione:**

- portatori di handicap;
- portatori di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
- dipendenti ammessi ai benefici di cui alla L. 104/92 in relazione a familiari portatori di handicap non inferiore al 70%;
- dipendenti che assistano familiari che si trovino in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, , anziani non autosufficienti, ;
- dipendenti genitori di figli minori in relazione all'età ad al numero;
- dipendenti che abbiano compiuto i 25 anni di effettivo servizio;
- dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali.

In mancanza delle condizioni di cui sopra, si terrà conto della data di arrivo (protocollo di arrivo) della richiesta stessa

## Accoglimento e differimento della trasformazione

**L'Azienda dispone di 60 giorni a decorrere dalla data di presentazione della domanda per provvedere alla relativa istruttoria. Entro tale termine procede alla valutazione dell'istanza, all'eventuale richiesta di chiarimenti o d'integrazione, all'acquisizione di parere di merito da parte del Dirigente**

**competente, al differimento, se del caso, o al rifiuto della domanda. Qualora l'Azienda, entro il termine di 60 gg., non si pronunci in alcun modo, la domanda si intende accolta automaticamente.**

**L'Azienda può differire motivatamente la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi quando da essa derivi pregiudizio alla funzionalità della struttura. Il differimento della trasformazione, con relativa motivazione, è comunicato per iscritto all'interessato entro i 60 gg. dell'istruttoria e decorre dalla scadenza dei predetti 60 giorni.**

### ***Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro***

L'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è comunicata per iscritto al dipendente con l'indicazione della data di decorrenza della stessa. .

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre, in caso di accoglimento della richiesta, giorno 1 giugno di ogni anno o, in caso di differimento, dal primo giorno del mese successivo alla scadenza del differimento

Il dipendente interessato dovrà contattare il Dirigente della struttura di appartenenza o la Direzione Assistenziale, in caso di personale sanitario o tecnico sanitario, al fine di concordare l'articolazione oraria del rapporto di lavoro a tempo parziale, entro i primi 15 giorni del mese precedente quello di decorrenza della trasformazione.. Il mancato rispetto di tale termine sarà inteso come rinuncia tacita alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto di lavoro è perfezionata con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale.

**Al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente deve fruire delle ferie maturate e deve procedere al recupero delle prestazioni straordinarie effettuate nel rapporto a tempo pieno. . Nella determinazione della data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro, si dovrà tenere conto del tempo necessario a tale fine.**

**Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza dei 24 mesi dalla trasformazione anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.**

Per una maggiore funzionalità delle procedure si assume l'intendimento di considerare automaticamente protratto il rapporto di lavoro a part-time, se il dipendente non esprime la volontà di rientrare a tempo pieno. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno deve essere consegnata tre mesi prima la data del rientro stesso.

### ***Trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part time ad un'altra.***

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part time ad un'altra può essere presentata in qualsiasi momento; ma l'accoglimento è condizionato dalla possibilità di inserire nell'organizzazione dell'Unità operativa interessata un tipo di part time come quello richiesto e segue lo stesso iter delle domande di trasformazione del

rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Sarà data priorità alle richieste di passaggio da part time orizzontale a part time verticale nelle aree ospedaliere e su tutte le UO operanti sulle 24 ore.

La suddetta trasformazione non può essere richiesta prima che sia trascorso un anno dalla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

### **Rifiuto di trasformazione**

Entro i 60 gg. dalla scadenza dei termini, l'Azienda nega con comunicazione scritta all'interessato la trasformazione del rapporto di lavoro nelle sottoindicate situazioni:

- a) se è stato già raggiunto il numero massimo dei posti previsti a tempo parziale relativi alla posizione funzionale dell'interessato nell'ambito dell'Articolazione aziendale di appartenenza;
- b) se l'attività lavorativa autonoma che il dipendente intende svolgere è in conflitto con gli interessi dell'Azienda;
- c) se l'attività lavorativa subordinata che il dipendente intende svolgere intercorre con un'altra pubblica amministrazione;
- d) se casi di passaggio al part time possano essere lesivi della funzionalità dell'articolazione aziendale interessata;
- e) se la richiesta è in contrasto con le norme stabilite dal presente regolamento.

Nel caso di cui alla lettera d) l'istanza di trasformazione può essere respinta solo se sono stati fatti tutti i tentativi per trovare un accordo sul tipo di articolazione della prestazione lavorativa.

Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

**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, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.**

***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.***

***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.***

### **Durata ed articolazione dell'orario di lavoro**

**La prestazione lavorativa a tempo parziale è articolata su un orario ridotto per tutti i giorni della settimana (part-time orizzontale), su alcuni giorni della settimana (part-time verticale), in alcune settimane nel corso del mese o alcuni mesi o periodi dell'anno (part-time verticale ciclico) oppure con la combinazione del part time di tipo verticale con il part time di tipo orizzontale.**

### DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Rapporto di lavoro		P.T. al 50%	P.T. al 66%	P.T. al 75%
P.T. al 83%				
Part-time orizzontale		tutto l'anno		
Part-time verticale		tutto l'anno		
Part-time ciclico (in alcuni periodi o mesi dell'anno)		6 mesi	8 mesi	9 mesi

### ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

Rapporto di lavoro	art-time 33,33%	P.T. al 50%	P.T. al 66%	P.T. al 75%	P.T. al 83%
Part-time orizzontale		18 ore	4 ore	7 ore	0 ore
Part-time verticale (in alcuni giorni della settimana)		18 ore	24 ore	7 ore	0 ore
Part-time ciclico (in alcuni periodi o mesi dell'anno)		36 ore	6 ore	6 ore	6 ore

### ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Rapporto di lavoro	art-time 33,33%	P.T. al 50%	Part-time al 66%	art-time al 75%	art-time al 83%
Part-time orizzontale su 5 gg. lav.		3 giorni di 4 ore e 2 gg. di 3 ore	4 giorni di 5 ore e 1 g. di 4 ore	5 giorni di 5 ore e 6 giorni di 6 ore	6 gg. di 6 ore
Part-time orizzontale su 6 gg. lav.		6 giorni di 3 ore	6 giorni di 4 ore	6 ore	6 gg. di 5 ore
Part-time verticale (in alcuni gg. della settimana)		3 giorni di 6 ore	3 giorni di 8 ore o 4 giorni di 6 ore	3 giorni da 4 ore e 30' e 4 giorni di 6 ore e 45'	3 gg. di 7,30 ore e 4 <b>gg. di 6 ore</b>
Part-time ciclico (in alcuni periodi o mesi dell'anno)		ome tempo pieno	ome tempo pieno	ome tempo pieno	ome tempo pieno

Per il personale turnista la presente articolazione oraria dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati mensilmente dai coordinatori infermieristici; il relativo debito orario viene calcolato su base mensile.

**Qualora particolari situazioni organizzative temporanee comportino variazioni nell'orario abituale di lavoro del dipendente part-time, il**

**cambiamento deve essere concordato con il personale interessato con un congruo anticipo di tempo.**

*Ferie e godimento delle festività soppresse*

**Il dipendente part-time ha diritto al godimento per ogni anno solare di un periodo di ferie retribuito.**

**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**

**Per il dipendente con contratto part-time di tipo verticale, che svolge un numero di giorni lavorativi, nel corso dell'anno, inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno il periodo di ferie sarà commisurato al numero di giornate lavorative.**

**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.**



FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

<i>Rapporto di lavoro</i>		<i>t 33,33%</i>	<i>t 50%</i>	<i>Pt. 66%</i>	<i>Pt. 75%</i>	<i>Pt. 83%</i>
<i>Part-time orizzontale (5 giorni alla settimana)</i>	<i>personale con meno di 3 anni di servizio</i>		<i>0 giorni</i>	<i>0 giorni</i>	<i>0 giorni</i>	<i>0 giorni</i>
	<i>personale con più di 3 anni di servizio</i>		<i>2 giorni</i>	<i>2 giorni</i>	<i>2 giorni</i>	<i>2 giorni</i>
<i>Part-time orizzontale (6 giorni alla settimana)</i>	<i>personale con meno di 3 anni di servizio</i>		<i>4 giorni</i>	<i>4 giorni</i>	<i>4 giorni</i>	<i>4 giorni</i>
	<i>personale con più di 3 anni di servizio</i>		<i>6 giorni</i>	<i>6 giorni</i>	<i>6 giorni</i>	<i>6 giorni</i>
<i>Part-time verticale (3 giorni alla settimana)</i>	<i>personale con meno di 3 anni di servizio</i>		<i>7 giorni</i>	<i>7 giorni</i>	<i>7 giorni</i>	<i>=</i>
	<i>personale con più di 3 anni di servizio</i>		<i>8 giorni</i>	<i>8 giorni</i>	<i>8 giorni</i>	<i>=</i>
<i>Part-time verticale (4 giorni alla settimana)</i>	<i>personale con meno di 3 anni di servizio</i>		<i>3 giorni</i>	<i>3 giorni</i>	<i>3 giorni</i>	<i>3 giorni</i>
	<i>personale con più di 3 anni di servizio</i>		<i>4 giorni</i>	<i>4 giorni</i>	<i>4 giorni</i>	<i>4 giorni</i>
<i>Part-time ciclico (5 giorni alla settimana)</i>	<i>personale con meno di 3 anni di servizio</i>		<i>5 giorni</i>	<i>0 giorni</i>	<i>2 giorni</i>	<i>5 giorni</i>
	<i>personale con più di 3 anni di servizio</i>		<i>6 giorni</i>	<i>1 giorno</i>	<i>4 giorni</i>	<i>7 giorni</i>
<i>Part-time ciclico (6 giorni alla settimana)</i>	<i>personale con meno di 3 anni di servizio</i>		<i>7 giorni</i>	<i>3 giorni</i>	<i>5 giorni</i>	<i>8 giorni</i>
	<i>personale con più di 3 anni di servizio</i>		<i>8 giorni</i>	<i>4 giorni</i>	<i>7 giorni</i>	<i>0 giorni</i>

## Permessi retribuiti

<i>o</i>	<i>Rapport</i>	<i>P</i>	<i>.t. 33,33%</i>	<i>.t. al 50%</i>	<i>.t. al 66%</i>	<i>.t. al 75%</i>	<i>t. al 83%</i>
	<i>Part-time orizzontale</i>	<i>Gravi motivi Matrimonio Esami e concorsi Donazioni di sangue Lutti</i>			<i>3 giorni 15 giorni consecutivi 8 giorni</i>		
	<i>Part-time verticale (alcuni giorni della settimana)</i>	<i>Gravi motivi Matrimonio Esami e concorsi Donazioni di sangue Lutti</i>			<i>3 giorni 15 giorni consecutivi 4 giorni su 3 gg. lav. sett. 5 giorni su 4 gg. lav. per la giornata della donazione</i>		
	<i>Part-time ciclico (in alcuni periodi o mesi dell'anno)</i>	<i>Gravi motivi Matrimonio Esami e concorsi Donazioni di sangue Lutti</i>			<i>3 giorni 15 giorni consecutivi 4 gg. (6 mesi) 5 gg. (8 mesi) 6 gg. (9 mesi) 7gg. (10 mesi) per la giornata della donazione</i>		
					<i>3 giorni consecutivi per evento</i>		

**Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può usufruire di benefici che comportino riduzioni dell'orario di lavoro. Come per il personale a tempo pieno, il lavoratore part-time può comunque usufruire di sospensioni della prestazione lavorativa, come contemplato dal CCNL.**

**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 Responsabile della struttura ove il dipendente presta la propria attività lavorativa.**

## Assenze per maternità

**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 30.12.1971n. 1204 " Tutela delle lavoratrici madri " così come modificato dalla L. 53/2000 e dal CCNL di comparto.**

## ASSENZE PER MATERNITA'

apporto	Assenze per:	.t. 33,33%	.t. al 50%	.t. al 66%	.t. al 75%	t al 83%
<i>art – time orizzontale</i>	<p><i>Astensione anticipata per maternità</i></p> <p><i>Astensione obbligatoria e puerperio</i></p> <p><i>Astensione facoltativa per maternità</i></p> <p><i>Permessi retribuiti per malattia figli di età inferiore ai 3 anni</i></p> <p><i>Permessi non retribuiti per malattia figli</i></p> <p><i>Periodi di riposo per allattamento (periodo doppio per parto plurimo)</i></p>	<p><i>Normativa come per il personale a t.p.</i></p> <p><i>2 mesi prima data presunta del parto e 3mesi dopo</i></p> <p><i>6 mesi entro ottavo anno di vita del bambino</i></p> <p><i>30 giorni all'anno fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (anche frazionate, cumulativi tra entrambi i genitori)</i></p> <p><i>fino al terzo anno per ogni malattia del bambino oltre il 3° e fino all'8°anno di età 5gg./anno</i></p> <p><i>1 ora al giorno (perché la giornata lavorativa ha durata inferiore alle 6 ore)</i></p>				
<i>art – time verticale (in alcuni giorni della settimana)</i>	<p><i>Astensione anticipata per maternità</i></p> <p><i>Astensione obbligatoria e puerperio</i></p> <p><i>Astensione facoltativa per maternità</i></p> <p><i>Permessi retribuiti per malattia figli di età inferiore ai 3 anni</i></p> <p><i>Permessi non retribuiti per malattia figli</i></p> <p><i>Periodi di riposo per allattamento (periodo doppio per parto plurimo)</i></p>	<p><i>Normativa come per il personale a t.p.</i></p> <p><i>2 mesi prima data presunta del parto e 3 mesi dopo</i></p> <p><i>6 mesi entro ottavo anno di vita del bambino</i></p> <p><i>30 giorni all'anno fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (anche frazionate)</i></p> <p><i>fino al terzo anno per ogni malattia del bambino oltre il 3° anno e fino all'8° anno 5 gg. all'anno</i></p> <p><i>2 ore al giorno (perché la giornata lavorativa ha durata superiore alle 6 ore)</i></p>				
<i>art- time ciclico (in alcuni periodi o mesi dell'anno)</i>	<p><i>Astensione anticipata per maternità</i></p> <p><i>Astensione obbligatoria e puerperio</i></p> <p><i>Astensione facoltativa per maternità</i></p> <p><i>Permessi retribuiti per malattia figli di età inferiore ai 3 anni</i></p> <p><i>Permessi non retribuiti per malattia figli</i></p> <p><i>Periodi di riposo per allattamento</i></p>	<p><i>Normativa come per il personale a t.p.</i></p> <p><i>2 mesi prima data presunta del parto e 3 mesi dopo</i></p> <p><i>6 mesi entro l'ottavo anno di vita del bambino</i></p> <p><i>30 giorni all'anno fino al compimento del terzo anno di vita del bambino (anche frazionate)</i></p> <p><i>fino al terzo anno per ogni malattia del bambino oltre il 3° anno e fino all'8° anno 5 gg. all'anno</i></p> <p><i>2 ore al giorno (perché la giornata lavorativa ha durata superiore alle 6 ore)</i></p>				

Malattie ed aspettative

**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.**

### MALATTIE ED ASPETTATIVE

R	Assenze per :	.t. 33,33%	.t. al 50%	.t.al 66%	.t. al 75%	t. 83%
P	<p><i>Malattia</i></p> <p><i>Infortunio o malattia riconosciuta per causa di servizio</i></p> <p><i>Aspettativa non retribuita per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia</i></p>	<p><i>Normativa come per il personale a tempo pieno</i></p> <p><i>Normativa come per il personale a tempo pieno</i></p> <p><i>1 anno nell'arco di un triennio</i></p>				
P	<p><i>Malattia</i></p> <p><i>Infortunio o malattia riconosciuta per causa di servizio</i></p> <p><i>Aspettativa non retribuita per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia</i></p>	<p><i>Proporzionato alle giornate di lavoro prestate</i></p> <p><i>Normativa come per il personale a tempo pieno</i></p> <p><b>1 anno nell'arco di un <b>Il personale a tempo parziale può godere delle medesime agevolazioni previste dall'art. 33 della L. 104/92 concesse al personale a tempo pieno ma in misura proporzionale all'attività lavorativa svolta per il part time verticale..</b></b></p> <p style="color: blue;"><i>Diritto allo studio</i></p> <p style="text-align: center;"><i>triennio</i></p>				
P	<p><i>Malattia</i></p> <p><i>Infortunio o malattia riconosciuta per causa di servizio</i></p> <p><i>Aspettativa non retribuita per gravi e motivate ragioni personali o di famiglia</i></p>	<p><i>Proporzionato alle giornate di lavoro prestate</i></p> <p><i>Normativa come per il personale a tempo pieno</i></p> <p style="text-align: center;"><i>1 anno nell'arco di un triennio</i></p>				

### Permessi a tutela dei portatori di Handicap

**I permessi per la frequenza a corsi legali di studio (150 ore) possono essere autorizzati al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa, nei seguenti casi:**

- a) quando il lavoratore part-time svolga un lavoro a carattere subordinato presso un altro Ente o Azienda e la durata complessiva delle due attività corrisponda alla durata di una prestazione a tempo pieno, purché l'altro datore di lavoro non conceda analogo beneficio;
- b) quando dopo la concessione dei permessi al personale a tempo pieno nei limiti percentuali organici previsti dalla legge, residuino ancora dei posti disponibili e il dipendente interessato possa dimostrare di essere impossibilitato a frequentare i corsi di studio al di fuori dell'impegno lavorativo ridotto prestato.

**I dipendenti a tempo parziale che non usufruiscono di permessi di studio, possono richiedere al proprio responsabile di adattare l'orario di lavoro alle esigenze legate alla frequenza di corsi e alla preparazione di esami. Tale modifica deve essere compatibile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura e pertanto deve essere concordata ed autorizzata dal Dirigente responsabile.**

### [Diritti sindacali e svolgimento di cariche pubbliche](#)

**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.**

### [Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale](#)

**Previa informativa dell'U.O. competente, l'Area Risorse Umane procede alla verifica delle posizioni organiche riservate a rapporti di lavoro a tempo parziale non ricoperte mediante trasformazioni di rapporti di lavoro in essere.**

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

### [Personale a tempo determinato](#)

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. 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.

### [Nuovo regime sulle incompatibilità](#)

**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.**

**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 Amm.ni.**

**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.**

**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.**

**Tutti i dipendenti, sia a tempo pieno che part-time, qualora intendano svolgere attività lavorative extra-ufficio devono richiederne preventiva autorizzazione sia per attività svolte a titolo oneroso sia a titolo gratuito.**

**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%.**

**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.**

**La mancata comunicazione di cui sopra e la non veridicità della stessa costituiscono, una volta accertate, giusta causa di licenziamento.**

**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.**

**Il dipendente part-time al 50%, può instaurare un rapporto di lavoro a carattere subordinato presso soggetti privati ma non con un'amministrazione pubblica diversa dall'Azienda.**

**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'AUSL.**

**I dipendenti part-time devono richiedere una preventiva autorizzazione anche nel caso di svolgimento di attività occasionali.**

## Servizio ispettivo

Al fine di accertare l'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, l'Azienda si avvale del Servizio Ispettivo che:

- esprime all'Area Risorse Umane parere circa la sussistenza di conflitto d'interessi nel caso l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro sia finalizzata all'esercizio di attività lavorativa extra-istituzionale;
- effettua verifiche a campione sul personale dipendente in base a quanto stabilisce la legge n. 662/96;
- effettua verifiche individualizzate in base a specifico mandato del Direttore Generale a seguito di segnalazioni pervenute all'Amministrazione;
- monitorizza la situazione dei contratti sottoscritti per verificare eventuali variazioni intervenute e non comunicate;
- provvede, di concerto con il Direttore Generale, alla segnalazione di eventuali situazioni ove si ritenga sussistano incompatibilità o violazioni tributarie al Dipartimento della Funzione Pubblica affinché attivi la Guardia di Finanza

### Norme finali

Il presente Regolamento, che annulla e sostituisce il precedente siglato in data **(06.09.2001)**, potrà essere rivisto su richiesta motivata di una delle parti e verrà adeguato a seguito di emanazione di normativa contrattuale in materia.

## Parte seconda- LE NORME DI GESTIONE

- La gestione dei turni di servizio/lavoro del personale sia con contratto di lavoro a part time, sia per il personale a full-time, deve essere predisposta in anticipo ed esposta entro il 20 di ogni mese per il mese successivo, per permettere al personale di conciliare in anticipo i propri impegni lavorativi e, di conseguenza, la propria vita familiare e sociale
- Il lavoro organizzato in turni, specialmente quello notturno, deve essere articolato in modo analogo al normale turno di lavoro con rotazione proporzionale alla %di tempo lavorato (se il part time ad esempio è di 30 ore verticali, i mattini e pomeriggi e le notti devono essere distribuite al part-time per 83% rispetto al tempo pieno)
- Nella gestione dei turni il personale in part time non deve essere considerato e utilizzato come organico integrativo dove è possibile.
- Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore. Le ore di lavoro straordinario fatte svolgere in eccedenza sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50 %.. 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 concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

- **Le assenze programmabili devono essere concordate con il coordinatore mese per mese con almeno 1 mese di anticipo, questo per permettere al coordinatore una corretta gestione dei turni e per permettere ai colleghi in full-time e/o gli altri part time di poter conciliare in anticipo i propri impegni lavorativi e, di conseguenza, la propria vita familiare e sociale. Per assenze programmabili si intendono:**
  - ferie
  - diritto allo studio (150 ore)
  - fruizione Legge 104
  - aspettative varie
  - formazione
  - congedi matrimoniali
  - recuperi ore
- **i lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno (esempio pt 30 ore verticale che lavora su 4 giorni settimanali con più di tre anni di lavoro, ha diritto ha 23 giorni di ferie). Le ferie devono essere programmate all'interno dell'UU.OO e non separate o in autonomia rispetto ai full time. Le ferie devono essere programmate preventivamente, per tutti i dipendenti all'inizio dell'anno solare (vedi obiettivo di budget Aziendale)**
- **i richiami in servizio, dove è possibile, non dovrebbero coinvolgere per il personale in part time. In presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. al dipendente in part time deve essere garantito entro il mese successivo il recupero della giornata di riposo persa.**
- **al dipendente in part time che lavora il festivo giorno infrasettimanale deve essere dato un giorno di riposo compensativo nella stessa settimana (esempio se un part time 24 ore verticale lavora 3 giorni e uno è il festivo infrasettimanale, la settimana dopo deve lavorare solamente 2 giorni)**
- **tutto il personale non deve effettuare più di ottanta turni notturni all'anno. in caso di personale in part time verticale il numero di turni notturni e' x% di 80, dove x rappresenta la frazione di part time (pt 66%=  $80 \times 0,66 = n^\circ$  turni notturni all'anno). Il lavoratore che supera le 80/tp o il suo turno di turni notturni è classificato "lavoratore notturno" e dovrà effettuare controlli sanitari specifici c/o SPP**

### **Parte terza-ALLOCAZIONE DEL PERSONALE**

**Dopo che il dipendente ha firmato il contratto di lavoro in part time, si provvede alla sua assegnazione ad un'unità operativa, che non sempre può rimanere costante. L'assegnazione del personale viene decisa in relazione all'analisi del fabbisogno di personale in base alla complessità assistenziale dell'U.O. stessa, e alla revisione della distribuzione dei part time tra le diverse**



**figure professionali (personale non medico e non amministrativo) nei Presidi /Distretti/Dipartimenti.**

**L'allocazione avviene, di norma rispettando le seguenti proporzioni:**

- a) UO ad alta complessità assistenziale : i part time presenti devono essere < 15% della dotazione organica dell'U.O**
- b) UO a media complessità assistenziale : i part time presenti devono essere 15-30% della dotazione organica dell'U.O**
- c) UO a bassa complessità assistenziale : i part time presenti devono essere 30-50% della dotazione organica dell'U.O.**

## **BIBLIOGRAFIA**

- 1. CCNL 19-04-2004**
- 2. Circolare n°9 del 18/03/2004 (G.U. n°75 del 30 marzo 2004)**
- 3. Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n°276 (articoli 46 e 85)**
- 4. Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n°216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) testo in vigore dal 28/08/2003**
- 5. [http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/part\\_time/index.html](http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/part_time/index.html)**
- 6. <http://unioneuropea.com>**