



Azienda Ospedaliera ORDINE MAURIZIANO di TORINO

**REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
(aggiornamento CCIA 2016 – 2018: allegato art. 19)**

SOMMARIO

Art. 1:	Norme di riferimento
Art. 2:	Costituzione del rapporto
Art. 3:	Contingenti massimi
Art. 4:	Profili professionali
Art. 5:	Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro e modalità operative.....
Art. 6:	Durata del rapporto
Art. 7:	Trasformazione del rapporto
Art. 8:	Copertura percentuale del posto
Art. 9:	Tipologia del rapporto
Art. 10:	Modifiche orarie di lavoro
Art. 11:	Altre prestazioni lavorative – incompatibilità
Art. 12:	Trattamento economico
Art. 13:	Ferie e permessi
Art. 14:	Trattamento previdenziale
Art. 15:	Contratto individuale
Art. 16:	Controllo
	Norma finale



Art. 1: Norme di riferimento

1. Il presente regolamento che disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del comparto è adottato sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 60 e ss. del Ccnl 21.5.2018, nonché alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 61/2000 e alle successive disposizioni in materia (D. L. n. 112 del 25/6/2008; Legge 183 del 4/11/2010; D.G.R. 31-2891 del 14.11.2011; D. Lgs. n. 81 del 15.6.2015).

Art. 2: Costituzione del rapporto

1. L'Ente può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

Art. 3: Contingenti massimi

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non può superare la percentuale del 25 per cento della dotazione organica dei singoli profili professionali del personale a tempo pieno, e viene distribuita tra i profili tenendo conto delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi, come concordato in contrattazione integrativa.

2. L'innalzamento del contingente nella misura del 10 per cento previsto dal comma 7 dell'art. 60 del Ccnl, potrà avvenire in presenza di gravi documentate situazioni familiari, tenuto conto delle esigenze organizzative.

Si conviene di individuare le suddette situazioni particolari nei casi seguenti:

- comprovate esigenze tecnico-organizzative derivanti da processi di riassetto e ristrutturazione totale o parziale del sistema aziendale tali da comportare modifiche alle esigenze quali-quantitative dell'organico:

- tutti i casi previsti dalla L. 104/1992;
- tutti i casi previsti dal d. lgs. 151/2001;
- il parente convivente non autosufficiente.

3. In presenza di una delle situazioni elencate al precedente comma 2, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro saranno prese in esame con cadenza trimestrale e accolte dal primo giorno del trimestre successivo (cadenza: marzo, giugno, settembre e dicembre di ciascun anno).

4. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al precedente comma 2 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data precedenza:

- ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, ovvero persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
- ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.



5. Con cadenza biennale [come da punto 2) DGR 31-2891] la Direzione Aziendale con il supporto della SC Direzione Professioni Sanitarie per i profili di rispettiva competenza, la percentuale massima per ciascun profilo dei posti che possono essere oggetto di trasformazione sulla base della dotazione organica e la loro possibile dislocazione nell'ambito delle strutture aziendali al fine di non recare pregiudizio alla funzionalità e continuità delle stesse, con particolare riguardo alle aree sanitarie operative su 24 ore. Tale ripartizione dei contingenti sarà oggetto di apposite verifiche periodiche (allegato 1).

Art. 4: Profili professionali

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali.
2. Il personale a tempo parziale può accedere unicamente ad incarichi funzionali di organizzazione purché di valore economico inferiore ad Euro 3.227,85 (art. 19 c.1 del Ccnl). Il personale a tempo parziale non può altresì effettuare prestazioni aggiuntive o attività di supporto all'intramoenia (art. 61 c.8 del Ccnl)

Art. 5: Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro e modalità operative

1. I dipendenti a tempo indeterminato assunti da almeno 2 anni che intendano chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, devono presentare all'azienda, consegnandola alla S. C. Gestione e Organizzazione Risorse Umane (GORU), la relativa domanda indicando in particolare se intendono svolgere altra attività di lavoro subordinato od autonomo.
2. La S. C. GORU, ricevuta la domanda, e valutato l'eventuale raggiungimento dei contingenti massimi previsti dall'art. 3 del presente Regolamento, provvede a richiedere il parere relativo alla trasformazione del rapporto di lavoro al Responsabile della Direzione Professioni Sanitarie (DiPSa), chiedendo altresì conferma sulla tipologia e sugli orari di lavoro richiesti dal dipendente.
3. Il Responsabile DiPSa o – per le professioni non assistenziali - il Direttore della S.C. in cui il dipendente presta servizio, può:
 - confermare la tipologia e gli orari indicati dal dipendente, se questi tengano anche in considerazione l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane, l'ampliamento della fruibilità dei servizi ed il miglioramento della qualità delle prestazioni;
 - esprimere parere favorevole alla trasformazione ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se il dipendente interessato è disponibile, concorda una soluzione alternativa soddisfacente per entrambi;
 - dichiarare l'impossibilità di assorbire all'interno della S. C./Dipartimento la nuova richiesta di part-time e proporre la collocazione presso altra struttura.
 - Negare la trasformazione qualora le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa richieste dal dipendente non risultino attuabili, in relazione all'attività svolta dal dipendente ed all'organizzazione dei servizi, neanche attraverso processi di trasferimento interno o rechino pregiudizio alla funzionalità del servizio.



4. La S. C. GORU, ricevuto il parere, procede ai seguenti adempimenti:
 - in caso di parere positivo, comunica al dipendente l'accoglimento della domanda e provvede alla trasformazione del rapporto di lavoro entro 60 giorni dalla data della presentazione dell'istanza e comunque con decorrenza dal giorno primo di ogni mese;
 - in caso di parere negativo comunica al dipendente il mancato accoglimento della richiesta, le relative motivazioni e altresì provvede ad inserirlo in una graduatoria dinamica che verrà aggiornata di volta in volta sulla base delle domande pervenute.
5. La graduatoria è formulata sulla base dei requisiti fissati nella tabella di cui al successivo Art. 6 e ne è data diffusione mediante pubblicazione nel sito intranet dell'Azienda. In caso di parità di punteggio la trasformazione è concessa al dipendente che non ne abbia mai beneficiato. L'effettivo utilizzo della graduatoria è subordinato in ogni caso all'assenza di qualsivoglia causa ostativa alla concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
6. Per il dipendente interessato all'attivazione del part-time che non possa essere assorbito presso la S.C./Dipartimento di appartenenza sarà proposta l'assegnazione presso altre SS.CC./Dipartimenti nelle quali sarà possibile l'inserimento nella posizione part-time richiesta.
7. Il termine di 60 giorni decorre dalla data del protocollo di arrivo al Direttore Generale; la sospensione del termine è possibile quando la domanda del dipendente sia carente di elementi essenziali (es. quando la richiesta è motivata dallo svolgimento di un'altra attività e non si specifichi quale); l'Amministrazione deve richiedere all'interessato, per iscritto, gli elementi mancanti quali, ad es. le integrazioni della documentazione presentata o eventuali chiarimenti in ordine alla compatibilità di un eventuale seconda attività; la decorrenza del termine riprende dalla data di consegna dei dati richiesti. In ogni caso per favorirne la corretta compilazione la S. C. GORU predispose un modello standard di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.
8. Ai sensi del D. lgs. 165/2001 in tema di incompatibilità l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto quando la domanda viene presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa che comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente. Il diniego viene altresì formulato quando la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi previsti dall'art. 39 c.6 del Ccnl (donne vittime di violenza) nonché dall'art.8, commi 3 (dipendenti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti) e 7 (part – time in luogo del congedo parentale con riduzione di orario non superiore al 50 %), del D.Lgs.n.81/2015. In queste ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati al precedente art. 3
10. La decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro non può in ogni caso essere superiore a 6 mesi dalla data richiesta. Le richieste con decorrenza posticipata oltre 6 mesi rispetto alla loro presentazione non verranno prese in considerazione.



Art. 6: Durata del rapporto

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è concesso a tempo determinato per un periodo di anni due, al personale in possesso dei requisiti fissati nella seguente tabella:

1 Grave patologia del dipendente (DM 21/07/2000 n. 278)	200
2 Dipendente che assiste familiare convivente in totale e permanente inabilità lavorativa	100
3 Dipendente con figli conviventi con patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare	100
4 Dipendente con figli conviventi con età inferiore a sedici anni compiuti in relazione al numero dei figli e all'età del figlio minore	
4.a per ogni figlio di età fino a 3 anni	80
4.b per ogni figlio di età fino a 8 anni	50
4.c per ogni figlio di età fino a 12 anni	30
4.d per ogni figlio di età fino a 16 anni	5
5 Dipendenti genitore unico con figli a carico età < 16 anni	100
6 Dipendenti negli ultimi cinque anni prima della maturazione del requisito pensionistico	50
7 Dipendente con coniuge o convivente con patologie acute e croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare	50
8 Età anagrafica 55 anni	30

2. Per i bienni successivi il dipendente potrà ripresentare la domanda che potrà essere rivalutata per una nuova concessione. Il venir meno della causale a fondamento della trasformazione comporterà il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno entro 30 giorni ovvero dal primo giorno del mese successivo alla scadenza precisata. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro 10 giorni, il venir meno della causa che ha generato il riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo parziale o variazioni dell'attività lavorativa qualora il part-time sia stato concesso per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato o autonomo.

3. I dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

4. Eventuali richieste del dipendente di variazione della percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale o della tipologia del part-time (orizzontale/verticale) non sono prese in considerazione prima di due anni dalla trasformazione del rapporto di lavoro, a meno che a giudizio dell'Amministrazione non siano funzionali all'organizzazione del servizio.

5. Le richieste di trasformazione o di variazione di cui ai precedenti commi devono avvenire



rispettando la medesima procedura prevista dall'art. 5

Art. 7: Trasformazione del rapporto

1. I dipendenti di ruolo assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, purché vi sia disponibilità del posto in organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

Art. 8: Copertura percentuale del posto

1. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa prevista dalla percentuale deliberata.

2. Al fine di garantire una corretta organizzazione del lavoro, le richieste di lavoro part-time dovranno essere orientate in *quattro tipologie*: 30 %, 50%,70%, 83%.

Art. 9: Tipologia del rapporto

1. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana o del mese o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno). In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze.
- nei casi di concessione di part-time ciclico sarà cura e responsabilità della S.C. cui afferisce il dipendente a tempo parziale, comunicare alla S.C. Personale per i provvedimenti di competenza, con un preavviso di almeno 30 giorni il periodo di assenza dal lavoro.

2. La tipologia di lavoro part-time deve essere concordata con l'amministrazione tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura operativa e delle esigenze del lavoratore interessato.

3. Per il personale sottoposto a turni l'orario di lavoro, sia pure ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati dall'amministrazione sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza tenuto conto in primo luogo della griglia predefinita di cui al precedente art. 5, comma 3. Si prevedono articolazioni di tipo orizzontale o verticale a seconda delle aree interessate, con favore alle aree operative su 24 ore di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e riduzione progressiva dei rapporti di lavoro part-time di tipo orizzontale. L'Amministrazione terrà comunque conto ove possibile delle preferenze espresse dal personale part-time in merito agli orari giornalieri compatibilmente con le esigenze di efficienza della struttura di appartenenza.



Art. 10: Modifiche orario di lavoro

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere chiamato a prestazioni di lavoro supplementare (intendendosi con questo termine le prestazioni oltre l'orario concordato ma nel limite dell'orario giornaliero) ovvero prestazioni di lavoro straordinario (intendendosi con questo termine le prestazioni che superano anche la normale durata dell'orario di lavoro) secondo quanto disposto dall'art. 62 del Ccnl. In particolare, la misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata; il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni nell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. In particolare fra le ipotesi di benefici previsti dalla legge che comportano riduzioni nell'orario di lavoro anche per i dipendenti part-time, rientrano:
 - riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, ex art. 39 D. lgs. 151/2001, per altro ridotti ad un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
 - permessi giornalieri retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, ex comma 2 art. 33 legge 104/1992, per altro ridotti ad un'ora, analogamente al citato art. 10 legge 1204/1971, in caso di prestazione di lavoro fino a 6 ore giornaliere.
 - oltre al terzo anno di vita e per colui che assiste persone con handicap, i tre giorni di permesso previsti dal comma 3 art. 33 legge 104/1992 sono fruibili, per il personale a part-time verticale, analogamente al citato art. 39 D. lgs. 151/2001, in maniera proporzionale alle giornate lavorative.permessi retribuiti per motivi di studio, per altro concedibili in misura proporzionale a quelli spettanti ai lavoratori a tempo pieno (ad es. alla frazione di posto part-time del 50 % di un posto a tempo pieno corrispondono 75 ore annue di permesso retribuito per motivi di studio).
3. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale può essere utilizzato, previo consenso, per la copertura dei turni di pronta disponibilità riducendo proporzionalmente i turni nel numero in relazione all'orario svolto; nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità e di turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio. In questi casi il lavoro supplementare effettuabile per i turni non può superare n. 102 ore annue individuali.
4. Il dipendente a tempo parziale che nel corso della propria carriera lavorativa cambi a qualsiasi titolo il proprio inquadramento professionale effettuerà il passaggio a tempo pieno, decadendo pertanto dal precedente part – time. Il dipendente ammesso a fruire del rientro anticipato (prima della scadenza del biennio) non potrà ottenere un'ulteriore trasformazione a tempo parziale prima della scadenza del biennio originario, fatte salve le particolari motivate richieste da valutarsi dalla Direzione Aziendale.



Art.11: Altre prestazioni lavorative – incompatibilità

1. Tutta la materia delle incompatibilità con il rapporto di lavoro e delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi costituisce oggetto separata regolamentazione aziendale.

Art.12 : Trattamento economico

1. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
Il personale in regime di lavoro a tempo parziale percepirà il compenso correlato alla produttività collettiva in misura proporzionale all'orario di lavoro effettuato.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad usufruire del servizio mensa solo nel caso in cui effettui un orario giornaliero superiore alle h.6.00, salve ipotesi di orario eccedente le 5 ore di lavoro giornaliero nei soli casi di profili orari di servizio che ricomprendano al loro interno l'intervallo 12.00-14.00, e comunque previa specifica segnalazione nell'ambito del contratto individuale.

Art. 13: Ferie e permessi

1. Il dipendente che trasforma il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo part-time in ogni caso è tenuto ad utilizzare tutti i giorni di ferie e di recupero festività soppresse maturati prima della modifica dello stesso.
2. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Ad essi competono, altresì, gli istituti di cui agli artt. 36 e 42 del Ccnl (permessi retribuiti ed assenze per malattia) nella stessa misura spettante ai lavoratori a tempo pieno).
3. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e festività soppresse proporzionato alle giornate di ferie prestate nell'arco dell'anno. Mediante analogo computo proporzionale si procede per l'applicazione degli altri istituti contrattuali. Si veda in proposito anche il comma 11 del art. 35 del CCNL 1999. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.



Art.14 : Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nella L. 335/1995 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 15 : Contratto individuale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo fra le parti risultante da atto scritto
2. Nell'accordo individuale deve essere attestato l'impegno del dipendente a tempo parziale a non svolgere attività che possono concretamente configgere con quelle istituzionali dell'ente.
3. Nell'accordo sono individuati: la data di trasformazione del rapporto di lavoro e la sua durata complessiva, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché il relativo trattamento economico; quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 16 Controllo

Il controllo sarà demandato a struttura dell'Azienda che avrà il compito di vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, anche attraverso verifiche a campione.

Norma finale

Per tutti gli aspetti non disciplinati dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni nazionali, regionali e contrattuali vigenti in materia.

Il presente regolamento potrà subire variazioni a seguito di intervenute modifiche normative.



ALLEGATO 1

STRUTTURE	PROSPETTO % massima riferita alla dotazione della struttura	Tipologie funzionali previste
Aree di degenza attive su 24 ore bassa e media intensità	INFERMIERI OSTETRICHE INFERM. PED O.S.S. 20 %	VERTICALE 30%- 50%-70%-83% su tre turni sabato e festivi compresi
Aree di degenza ad alta intensità assistenziale (Rianimazioni e blocchi operatori e DEA)	INFERMIERI O.S.S. TECN.PERFUSIONE 10%	VERTICALE 30%- 50%-70%-83% su tre turni sabato e festivi compresi
Aree diurne (Day hospital, ambulatori, day service, Ecografie) Squadre ausiliari trasporti	INFERMIERI TERAPISTI Altri profili AREA RIABILITAZIONE O.S.S.-AUSIL 30%	VERTICALE 30%-50%-70%-83,3% su uno o due turni a seconda dell'orario di apertura del servizio ORIZZONTALE 30%-50%-70%- 83% con fasce orarie definite in funzione del servizio di assegnazione che coincidono con apertura e chiusura servizio
Aree di diagnostica (radiologie, laboratori) su turno unico	TECNICI LAB. TECNICI RAD. Altri profili Area Tecnico Sanitaria O.S.S. – AUS 30%	VERTICALE 30%-50%-70%-83% su uno o due turni a seconda dell'orario di apertura del servizio ORIZZONTALE 30%-50%-70%- 83% con fasce orarie definite in funzione del servizio di assegnazione che coincidono con apertura e chiusura servizio
Aree di diagnostica (radiologie, laboratori) attive su 24 ore <i>Personale turnista</i>	TECNICI LAB. TECNICI RAD. 20%	VERTICALE 30%-50%-70%-83% su tre turni sabato e festivi compresi
Personale amministrativo settori sanitari (reparti, sportelli)	AMMINISTRATIVI 25%	VERTICALE 30%-50%-70%-83% su uno o due turni a seconda dell'orario di apertura del servizio ORIZZONTALE 30%-50%-70%- 83% con fasce orarie definite in funzione del servizio di assegnazione
Personale amministrativo o tecnico servizi amministrativi e tecnici	AMMINISTRATIVI RUOLO TECNICO vari profili 25 %	VERTICALE 30%-50%-70%-83% su uno o due turni a seconda dell'orario di apertura del servizio ORIZZONTALE 30%-50%-70%- 83% con fasce orarie definite in funzione del servizio di assegnazione