

REGIONE LIGURIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 3
"GENOVESE"

DELIBERAZIONE NUMERO

298

DEL 24 MAG. 2013

OGGETTO: NUOVO REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL COMPARTO.

IL DIRETTORE GENERALE

Su conforme proposta del Direttore della S.C. Servizio Amministrazione del Personale;

Richiamata la propria Deliberazione n°1328 del 7 Dicembre 2011 con la quale veniva approvato il "Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del comparto";

Preso atto che l'attuale formulazione del regolamento non consente al personale interessato alla modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, di conoscere in anticipo i posti e le tipologie di part time disponibili;

Atteso che si rende necessario rendere nota la mappatura aziendale prima della scadenza della presentazione delle domande, al fine di rendere maggiormente trasparente la procedura di assegnazione;

Dato atto che occorre, altresì, rivedere l'elenco delle priorità di accesso al tempo parziale di cui all'articolo 7 del vigente Regolamento;

Vista la nota Prot. N. 33578 del 6 Marzo 2013 con la quale la S.C. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane provvedeva a fornire ampia informativa alle OO.SS. interessate;

Ritenuto pertanto, opportuno, al fine di garantire trasparenza ed omogeneità nelle modalità di accesso al tempo parziale, approvare un nuovo Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del comparto;

Su conforme parere del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;



DELIBERA

Per quanto più estesamente esposto nelle parti motive del presente provvedimento:

1. di approvare il nuovo "Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del Comparto" che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale (all. A);
2. di dare atto che il presente provvedimento, composto di n. 2 pagine e di un allegato (A di 7 pagine), non comporta alcun onere.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Corrado BEDOGNI)



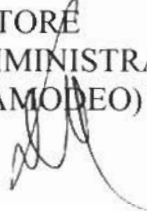
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Avv. Piero Giuseppe REINAUDO)



IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Ida GROSSI)



Visto per conformità
agli obiettivi aziendali
IL DIRETTORE
DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO
(Dott. Davide AMODEO)



IL DIRETTORE
S.C. SERVIZIO AMMINISTRAZIONE
DEL PERSONALE
(Dott. Davide AMODEO)

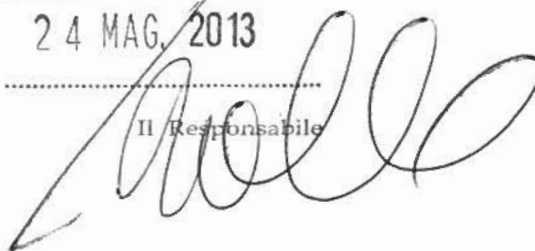


Pubblicata all'Albo dalla data

24 MAG. 2013

del

Il Responsabile



AZIENDA SANITARIA LOCALE n. 3 GENOVESE

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE NEL COMPARTO

Premesso che la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentata dall'art. 23 del CCNL del 07.04.1999, dall'art. 34, comma 1, e art. 35 del CCNL integrativo del 20.9.2001 nonché dall'art. 22 del CCNL del 19.04.2004 e dalla seguente normativa:

- Legge 23.12.1996 n. 662
- D. L.vo 25.02.2000 n. 61
- Legge 21.12.2007 n. 247
- D.L. 25.6.2008 n. 112 , convertito con legge n. 133/2008

si dispone quanto segue:

Art. 1.

Accesso al part-time e contingenti del personale

Le disposizioni del presente Regolamento sono finalizzate ad operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda stessa .

L'Azienda, in particolari e motivati casi, può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, attraverso:

- ✓ nuove assunzioni con rapporto di lavoro part-time;
- ✓ trasformazione, a domanda degli interessati, dei rapporti di lavoro full time in rapporti di lavoro part time;
- ✓ utilizzo temporaneo del rapporto di lavoro part-time in presenza di esuberi acclarati di personale previo accordo integrativo aziendale con parti sindacali abilitate.

La trasformazione del tempo pieno in tempo parziale potrà avvenire esclusivamente per i posti disponibili previsti dalla mappatura aziendale determinata e pubblicata ogni anno entro il **30 Settembre**.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non può superare, per i singoli profili professionali, il limite percentuale previsto dalla vigente normativa (art. 23 CCNL1998-2001).

Come previsto dall'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008, convertito nella legge n. 133 del 2008, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà essere accolta nel caso in cui la stesa non comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Azienda.

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'A.S.L. competente, hanno diritto, a richiesta, a trasformare



il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche al di fuori delle quote numeriche individuate dall'azienda.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche e livelli, con esclusione del personale titolare di incarichi di coordinamento e di posizione organizzativa.

Al fine di garantire una corretta erogazione dei servizi, non è possibile accedere al lavoro a tempo parziale presso le seguenti Strutture Aziendali:

- *Emergenza (Pronto soccorso – Dea);*
- *Terapia intensiva e subintensiva;*
- *Sale operatorie/Sala Parto.*

ART. 2

Articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

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 e/o astensione dal lavoro per periodi continuativi (tempo parziale verticale);
- con eventuale combinazione del tipo orizzontale e verticale (tempo parziale misto).

Nell'ambito delle tre diverse tipologie comunque la prestazione lavorativa dovrà essere pari rispettivamente al 50% - 70% - 83,3% - 90% dell'orario di lavoro settimanale contrattualmente determinato.

Affinché non venga meno la funzionalità nei servizi dell'Azienda, per quanto riguarda il contingente di personale con tipologia di part-time verticale per periodi continuativi, lo stesso non potrà superare il 5% del personale del comparto in servizio al 31 dicembre di ogni anno, con un periodo di astensione annuale, **limitatamente al periodo compreso tra Giugno e Settembre**, non superiore a *cinque settimane*.

ART. 3

Modalità di accesso al part-time

Il personale del comparto, a qualsiasi servizio appartenente, che abbia superato il periodo di prova previsto dalle vigenti norme contrattuali, può presentare domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro per l'anno successivo esclusivamente dal **1° al 20 Ottobre**.

Le richieste pervenute al di fuori del predetto termine non saranno oggetto di valutazione **salvo le casistiche specificatamente normate all'art. 1 comma 6.**

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire solo con decorrenza **1° GENNAIO, salvo quanto previsto dal presente Regolamento all'art. 1 comma 6.**

La domanda (**unitamente alla documentazione attestante la sussistenza delle particolari condizioni personale e/o familiari e/o sociali indicate nel presente regolamento**) andrà redatta utilizzando l'apposito modulo, scaricabile dal sito aziendale, e dovrà essere inoltrata alla struttura complessa Servizio Amministrazione del Personale attraverso il protocollo generale.

ART. 4

Mappatura posti a tempo parziale

Per ogni anno avranno diritto al passaggio a part time, nel rispetto dei requisiti di priorità di cui all'art. 8, tanti dipendenti, distinti per figura professionale, quanti saranno i posti disponibili previsti dalla mappatura aziendale.

La mappatura aziendale verrà pubblicata sul sito internet aziendale dando così per assolto l'obbligo di informativa al personale.

La mappatura deve contenere il numero dei posti disponibili a part-time, distinti per figura professionale con indicazione della % individuata tra quelle di cui all'art. 2 del presente Regolamento, nonché la sede, che verrà genericamente individuata (es. Distretto N° - Presidio Ospedaliero...).

Qualora le domande dei dipendenti risultanti vincitori dei posti inseriti nella mappatura aziendale richiedano modalità di espletamento del part-time non rientranti tra quelle previste nella stessa, il passaggio a tempo parziale potrà avvenire solo nel caso in cui il dipendente accetti l'articolazione oraria e/o la collocazione proposta dall'Azienda.

Nel caso in cui, in esito alla graduatoria, gli assegnatari dei posti a tempo parziale disponibili non possano essere sostituiti nel servizio di provenienza, il rapporto di lavoro a tempo parziale avrà, comunque, provvisoriamente corso nella struttura di provenienza, fermo restando il passaggio alla destinazione definitiva a sostituzione avvenuta.

ART. 5

Procedure di assegnazione dei posti

Alla scadenza della data di presentazione delle domande, verrà stilata la graduatoria per figura professionale, secondo i criteri esplicitati nell'art. 8 del presente Regolamento.

La graduatoria verrà pubblicata sul sito aziendale, dando così assolto l'obbligo di informativa ai dipendenti interessati.

Qualora la graduatoria presenti nominativi in misura superiore ai posti disponibili l'Azienda si riserva di convocare gli aventi diritto, al fine di acquisire l'accettazione/rinuncia ai posti e concordare con i Responsabili allo scopo convocati, l'articolazione del nastro lavorativo.

La mancata presentazione costituisce rinuncia a tutti gli effetti.



Non saranno accettate revoche della rinuncia al tempo parziale formalmente sottoscritta.

ART. 6 **Norme particolari**

Il personale assente per maternità che abbia accolta la domanda di passaggio a tempo parziale dovrà effettuare le ferie maturate sulla base del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della decorrenza del tempo parziale.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può accedere alle prestazioni aggiuntive dell'orario di lavoro quali attività di supporto alla libera professione intramuraria, attività straordinario a gettone. L'accesso alle prestazioni di lavoro straordinario/supplementare è regolamentato dalle vigenti normative contrattuali e di legge.

ART. 7 **Durata del contratto a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto per la durata minima di un anno e massima di tre, eventualmente rinnovabile.

Il dipendente, qualora interessato, potrà rinnovare l'istanza, nei termini previsti dall'art. 3, producendo idonea documentazione atta a dimostrare l'esigenza di continuare a usufruire di tale istituto contrattuale.

Tale domanda sarà valutata contestualmente alle nuove istanze e si applicheranno le disposizioni presenti nell'art. 4.

La possibilità di rinnovo di tale tipologia di lavoro non riveste, pertanto, carattere di automatismo.

ART. 8 **Priorità di accesso al tempo parziale**

Qualora la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale rientri nei posti previsti nella mappatura aziendale, la stessa sarà concessa e/o rinnovata nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1 del presente regolamento ed in presenza dei requisiti elencati di seguito in ordine di priorità.

1. *Gravi patologie del dipendente, anche ai sensi dell'art. 11 del C.C.N.L. Integrativo 20.9.2001, o essere portatori di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (legge n. 68/1999);*
2. *Figli con gravi disabilità che abbiano dato luogo o meno a concessione dei benefici di cui alla Legge 104 del 1992;*
3. *Riconoscimento del diritto alla fruizione dei benefici di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104 del 1992 e s.i.m;*
4. *Genitore unico affidatario di figli minori (*)*



5. *Figli minori in relazione al loro numero e all'età;*
6. *Assistenza a coniuge/genitori anziani ultra sessantacinquenni non autosufficienti;*
7. *Distanza del domicilio dal posto di lavoro maggiore di 25 chilometri;*
8. *Età anagrafica superiore ai cinquantacinque anni;*
9. *Motivazioni personali, fra le quali avvio di un'altra attività sia in regime di lavoro dipendente che libero professionale (nel qual caso vincolata ad un tempo parziale del 50%).*
10. *Altre motivazioni che venissero considerate di particolare valore/utilità sociale (come ad esempio acquisizione titolo di studio, attività di volontariato);*

Tali situazioni non sono cumulabili tra loro per cui si terrà conto soltanto della condizione di maggiore priorità.

Nel caso più dipendenti, appartenenti allo stesso profilo, siano in possesso dello stesso requisito, si terrà conto di eventuali ulteriori requisiti posseduti tra quelli elencati.

Al fine meglio valutare le casistiche di cui ai punti 5 e 6 si osserveranno i seguenti criteri:

- figli di età inferiore a tre anni compiuti: 5 punti per figlio
- figli di età compresa tra i 3 e i 6 anni: 4 punti per figlio
- figli di età compresa tra i 6 e i 10 anni: 3 punti per figlio
- figli di età compresa tra i 10 e i 14 anni: 2 punti per figlio
- figli di età compresa tra i 14 e i 18 anni: 1 punto per figlio

In caso di ulteriore parità, l'assegnazione avverrà a favore del dipendente di maggiore età anagrafica.

() Si intende genitore unico affidatario il genitore in possesso di sentenza del tribunale che dichiari tale stato di fatto o in caso di genitore non coniugato di autocertificazione che attesti tale requisito.*

ART. 9 Controlli

L'attività di controllo sarà demandata alla Struttura Complessa Servizio Amministrazione del Personale e al Servizio Ispettivo che avranno il compito di vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, anche attraverso verifiche a campione.

ART. 10 Modifiche al contratto a tempo parziale

I contratti relativi a rapporti di lavoro a part-time già vigenti potranno essere modificati, con il consenso del dipendente per tipologia e percentuale, allo scopo di adeguare il rapporto di lavoro alle nuove articolazioni previste dal presente regolamento e/o aumentare l'attività lavorativa del dipendente a fronte di richiesta presentabile in qualsiasi periodo dell'anno, sempre nel rispetto delle articolazioni previste.

Le domande di modifica dovranno essere presentate almeno 60 giorni prima della decorrenza della stessa, che sarà sempre fissata il primo giorno del mese.

I contratti con rapporto di lavoro a tempo parziale prevedenti periodi di astensione annua possono essere modificati solo con decorrenza 1° Gennaio.



ART. 11

Ripristino del rapporto a tempo pieno

I dipendenti possono richiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno in qualsiasi momento, con richiesta da inoltrarsi almeno 60 giorni prima della decorrenza, che sarà sempre fissata il primo giorno del mese.

Per i contratti di part-time con periodi di astensione annua, la decorrenza potrà avvenire esclusivamente dal 1° Gennaio.

ART. 12

Disposizioni finali

Per quanto non direttamente disciplinato dal presente regolamento, si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di lavoro a tempo parziale. Le parti si impegnano all'esame congiunto e all'integrazione del presente regolamento in caso di modifiche contrattuali e legislative. Il presente regolamento è parte integrante del Contratto Integrativo aziendale ASL 3 Genovese e ne costituisce regolamento attuativo in materia di tempo parziale.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a smaller, more complex scribble.

TABELLA ORARI PART-TIME

%	orizzontale	Verticale con periodo di astensione (Giugno – Settembre non superiore a 5 settimane) (decorrenza/modifica/rientro esclusivamente 1° Gennaio)				
	verticale / settimana	V/51	V/50	V/49	V/48	V/47
	hh.mm	1 sett ast	2 sett ast	3 sett ast	4 sett ast	5 sett ast
	hh.mm	hh.mm	hh.mm	hh.mm	hh.mm	hh.mm
90	32.24	33.02	33.42	34.23	35.06	35.51
83.33	30.00	30.35	31.12	31.50	32.30	33.11
70	25.12	25.42	26.12	26.45	27.18	27.53
50	18.00	18.21	18.43	19.06	19.30	19.55

