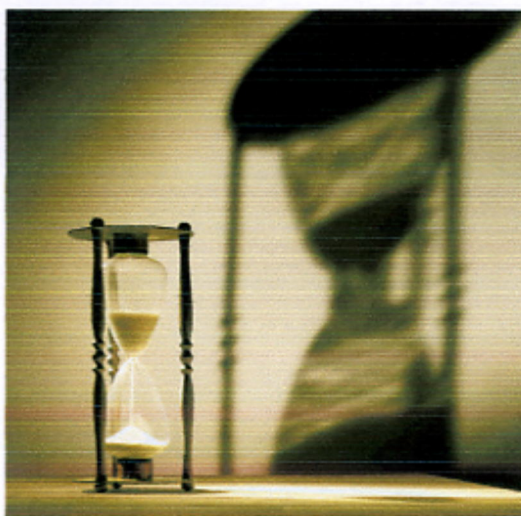
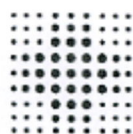


UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

**Linee di intesa con le Rappresentanze Sindacali Area Comparto
Regolamento Aziendale per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**





LINEE DI INTESA

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DEL “RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE” per il Personale Dipendente dell'Area del COMPARTO

FINALITA':

Il presente regolamento disciplina i criteri generali per l'attivazione di contratti di lavoro part time, ferma restando la disciplina legislativa vigente, nell'obiettivo di conciliare l'attività lavorativa con situazioni familiari e necessità personali

In sede di prima applicazione, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara intende disciplinare quanto previsto dall'art. 16 della legge 4 novembre 2010 n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (c.d. Collegato al Lavoro).

**ART. 1
OGGETTO**

Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto della vigente normativa in materia, con specifico riferimento alla L. 23 dicembre 1996 n. 662, al D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni e, nello specifico, D.Lgs. n. 276 10 settembre 2003 e legge 247 del 2007, alle disposizioni di cui ai diversi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro - Area Comparto, nonché al D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, nella L. 6 agosto 2008 n. 133.

**ART. 2
SOGGETTI AMMESSI**

E' ammesso all'istituto del tempo parziale tutto il personale dell'area del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatta esclusione per i titolari di posizione organizzativa di tipo gestionale (per quanto riguarda il personale) ovvero con incarico di Coordinamento. In questi casi l'ammissione all'istituto è subordinata a una valutazione per ogni singola situazione da parte del Responsabile della struttura tenuto conto della particolare attività svolta e delle situazioni per la quali viene presentata richiesta di part-time e può richiedere un determinato numero di ore minime di attività (30). L'esito della valutazione è, di norma, manifestato in specifica e formale relazione.

**ART. 3
TIPOLOGIE DI TEMPO PARZIALE**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale:** se la prestazione lavorativa è prevista per tutte le giornate lavorative, in misura ridotta rispetto al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b) verticale:** se la prestazione lavorativa è effettuata in alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi dell'anno (ciclico);
- c) misto:** se l'articolazione dell'orario di lavoro prevede una combinazione delle tipologie di cui alle precedenti lettere a) e b).

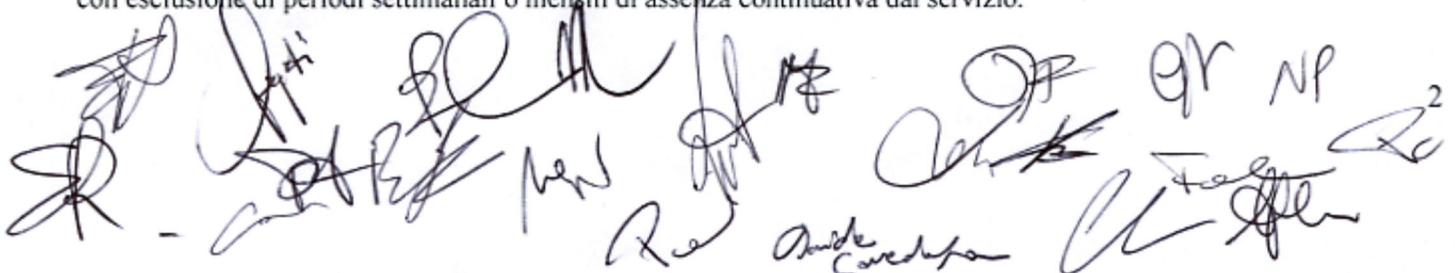
Fermo restando che la prestazione lavorativa del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, il part-time viene riconosciuto nelle seguenti tipologie di orario settimanale:

Percentuale	Ore Settimanali Part-Time Orizzontale Verticale Settimanale
33,33%	12 ore
50%	18 ore
66,66%	24 ore
83,33%	30 ore

Per il personale assegnato 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 dai coordinatori delle UU.OO, sulla base 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.

Per quanto riguarda il part-time orizzontale, i turni di servizio saranno distribuiti equamente nelle fasce diurne, mattutine e pomeridiane, per tutti i giorni di apertura del servizio, compresi festivi e prefestivi

Nelle Unità Assistenziali in cui i dipendenti percepiscono le indennità di cui all'art. 44 comma 6 del CCNL dell'1.09.95 (terapie intensive-sale operatorie, terapie sub-intensive-servizi nefrologia dialisi, malattie infettive), la fruizione del tempo parziale può essere unicamente di tipo verticale, nell'ambito delle fasce orarie previste dal turno, con esclusione di periodi settimanali o mensili di assenza continuativa dal servizio.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are varied in style and some include initials like 'GR' and 'NP'.

I dipendenti di cui al punto precedente che chiedono il tempo parziale di tipo orizzontale, verticale con periodi settimanali o mensili di assenza continuativa dal servizio, o misto, dovranno essere collocati in altra Unità Assistenziali.

ART. 4

PARAMENTRO NUMERICO DELLE POSIZIONI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Non risultano più applicabili le disposizioni legislative e contrattuali relative alla determinazione del limite percentuale massimo delle posizioni di lavoro attivabili con rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. In assenza di suddetto limite si conviene di assumere come limite massimo la percentuale del 25% della Dotazione Organica per ogni singolo Profilo Professionale tenendo conto della compatibilità economico-finanziaria relativamente alla spesa di personale annualmente determinata.

ART. 5

MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate per iscritto dal dipendente utilizzando l'apposito modulo, predisposto dalla Direzione Giuridica ed Economica delle Risorse Umane, e consegnato al Protocollo Generale dell'Azienda. Le richieste in questione sono presentate nel seguente periodo:

➤ **Dal 1 gennaio al 31 marzo** fatto salvo per il personale che presenta richiesta di part-time sulla base dei criteri 1 e 2 dell'art. 7

Al termine del primo anno di sperimentazione si valuterà la congruità del periodo sopraindicato che potrà essere rivisto e integrato qualora ritenuto non funzionale.

2. le domande per il part-time ciclico devono essere presentate nel corso del mese di ottobre in quanto, per tale tipologia, la trasformazione del rapporto di lavoro deve necessariamente decorrere dal 1° giorno dell'anno solare.
3. nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno essere indicati:
 - a) la tipologia di rapporto di lavoro richiesto (orizzontale, verticale, verticale/ciclico, misto);
 - b) l'orario settimanale complessivo richiesto
 - c) le motivazioni della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro e/o di variazione, tra quelle riconducibili all'art. 3, con allegata la relativa documentazione probatoria
 - d) la decorrenza.
4. Nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa (possibilità solo per chi opta per una durata della prestazione lavorativa non superiore al 50%) alla domanda dovrà essere allegata specifica documentazione al fine di consentire all'Azienda l'accertamento di eventuali conflitti d'interessi con l'attività normalmente svolta in servizio.
5. La data di presentazione della domanda è desumibile dal timbro di ricevimento apposto all'atto della consegna al Protocollo Generale dell'Azienda o della ricezione a mezzo posta.
6. Le richieste pervenute ad intervenuta scadenza dal termine non saranno oggetto di valutazioni e dovranno essere ripresentate in occasione della tornata successiva.
7. La decorrenza è dal 1° gennaio dell'anno successivo fatto salvo per il personale che presenta richiesta di part-time sulla base dei criteri 1 e 2 dell'art. 7 la decorrenza è dalla data di rientro in servizio.
8. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro giacenti al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento dovranno essere ripresentate nei termini e con le modalità introdotte dal presente regolamento

ART. 6

MODALITA' DI GESTIONE DELL'ITER PROCEDURALE

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentata con le modalità sopra descritte, dovrà essere inviata alla Direzione Giuridica Risorse Umane entro il 31 Marzo

L'Azienda dal 1 Aprile al 30 Giugno procede:

- ⇒ alla valutazione delle istanze
- ⇒ all'eventuale richiesta di chiarimenti e/o d'integrazioni
- ⇒ alla formulazione della graduatoria per Profilo Professionale
- ⇒ all'acquisizione del parere da parte del dirigente competente
- ⇒ all'accettazione o al rifiuto della richiesta di trasformazione.

2. Il Dirigente responsabile delle strutture organizzative dei dipendenti interessati è tenuto ad esperire ogni utile tentativo per andare incontro alle esigenze dei dipendenti interessati, anche negoziando con loro modalità di trasformazione del rapporto diverse rispetto a quelle contenute nella richiesta dagli stessi prodotta.
3. Qualora venga raggiunto l'accordo tra le parti, questo dovrà essere tempestivamente trasmesso alla Direzione Giuridica ed Economica delle Risorse Umane per la formalizzazione del contratto di lavoro a tempo parziale e la relativa comunicazione ai soggetti interessati.
4. Nel caso in cui al comma 2, dovrà essere redatto apposito verbale relativo all'esito dell'incontro svoltosi tra il Responsabile della struttura organizzativa interessata ed il dipendente richiedente
5. La trasformazione del rapporto di lavoro richiesta da un dipendente comandato coinvolge sia l'Amministrazione in cui il dipendente presta temporaneamente servizio, sia quella di appartenenza. Spetta alla prima la valutazione delle situazioni che consentono o meno la trasformazione del rapporto di lavoro ed alla seconda l'eventuale formalizzazione della trasformazione, con previsione di un termine non eccedente la durata del comando.

ART. 7

CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Le richieste saranno valutate tenendo conto dei seguenti criteri di precedenza, in ordine di priorità:

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda USL territorialmente competente (art. 12 bis del d.lgs. n. 61/2000)
2. Hanno altresì diritto alla trasformazione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (artt. 14 e 15 del CCNL 20.9.2001).
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa, nel rispetto delle soglie di durata della prestazione lavorativa individuate all'art. 3, ai dipendenti in possesso, nel seguente ordine di priorità, delle condizioni sotto indicate:
 - a) essere un dipendente:
 - ⇒ portatore di handicap grave ai sensi della legge 104/1992
 - b) prestare assistenza:
 - ⇒ a figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/92
 - ⇒ al coniuge, ai figli o ai genitori affetti da patologie oncologiche
 - ⇒ ad una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92, con riconoscimento di invalidità del 100%, con necessità di assistenza continua
 - ⇒ a familiari riconosciuti grandi invalidi di guerra e soggetti equiparati
 - c) avere figli di età inferiore a 13 anni, in relazione al loro numero, e alla condizione di genitore unico; E' riconosciuta la precedenza ai lavoratori con figli la cui età non superi quella prevista per l'accesso alla scuola elementare. Tali situazioni si collocano in coda a quelle previste nella lettera b)
 - d) avere intenzione di espletare altra attività compatibile con il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; in tale ipotesi la soglia di durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può superare il 50% di quella a tempo pieno

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'NP' and 'Ful'.

4. Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale venga presentata da due dipendenti componenti di uno stesso nucleo familiare l'eventuale trasformazione può essere concessa ad uno solo dei due.

ART. 8

NON ACCOGLIMENTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Di norma, entro il 30 Giugno, l'Azienda comunica formalmente all'interessato il mancato accoglimento alla trasformazione del rapporto di lavoro:
 - Se la richiesta di trasformazione non è compatibile con le condizioni e i criteri individuati nell'ambito del presente regolamento
 - Se l'attività lavorativa che il dipendente intende svolgere all'esterno dell'Azienda è in conflitto con gli interessi dell'Azienda o intercorre con un'altra Pubblica Amministrazione
 - Se la trasformazione del rapporto di lavoro è incompatibile con le esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda
 - Se il dipendente non è disponibile all'effettuazione dei turni di PD in articolazioni organizzative dove tale istituto è previsto
- in tutti i casi sopra elencati, il mancato accoglimento deve essere adeguatamente motivato; con specifico riferimento al punto c) e d), devono essere esplicitate le ragioni organizzative e funzionali che non consentono l'accoglimento della richiesta di trasformazione.

ART. 9

VARIAZIONE DELLA SEDE DI LAVORO

- Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che presenta domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (o viceversa) potrà essere collocato in una sede di lavoro diversa qualora non sia compatibile con l'organizzazione del lavoro un suo utilizzo nell'ambito della struttura organizzativa di assegnazione.

ART. 10

DURATA DELLA TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.

- La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa per un periodo di tempo di 2 anni nell'ambito di ciascun contratto individuale di lavoro, tenendo conto della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 7 al termine del quale il dipendente dovrà, se interessato, ripresentare istanza nell'anno di scadenza del contratto. Nell'ipotesi di non rinnovo del contratto del rapporto di lavoro part time, viene automaticamente riattivato il rapporto di lavoro a tempo pieno.
- La tempistica del rientro a tempo pieno è valutata con riferimento al livello occupazionale annualmente definito nonché alla compatibilità economico-finanziaria.

ART. 11

LAVORO SUPPLEMENTARE O STRAORDINARIO

In presenza di comprovate esigenze organizzative e difficoltà derivanti da assenze improvvise e non prevedibili, il personale a tempo parziale può, prestare lavoro supplementare (part-time orizzontale) o straordinario (part-time verticale) secondo i criteri previsti dall'art. 35 del CCNL 20/9/2001 integrativo del CCNL del personale del Comparto Sanità stipulato il 7/4/1999.

Il ricorso a tali fattispecie deve avere carattere del tutto eccezionale; è incompatibile con lo svolgimento di attività remunerate come "Progetto Emergenza" o come prestazioni **aggiuntive o libera professione di équipe**.

Le ore eccedenti il debito orario contrattualmente stabilito vengono riconosciute solo se richieste preventivamente dal Responsabile di Unità Operativa / Coordinatore Unità Assistenziale.

Il dipendente potrà richiedere il recupero, ovvero il pagamento, delle ore eccedenti con le modalità previste dal Contratto Collettivo Nazionale e dagli Accordi Aziendali in materia.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are spread across the width of the page.

**ART. 12
PRONTA DISPONIBILITÀ**

Al personale a tempo parziale orizzontale, che ha dichiarato assenso alla copertura di turni di Pronta Disponibilità in sede di stipula del Contratto si applica quanto previsto all'art. 22 del CCNL sottoscritto il 19/4/2004.
Per il personale a tempo parziale orizzontale, in caso di assenso, i turni di pronta disponibilità copribili in base alla normativa vigente, saranno proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario di lavoro svolto.
Per quello a tempo parziale verticale i turni effettuabili sono assicurati per intero nei periodi lavorativi.

**ART. 13
TRATTAMENTO NORMATIVO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

I dipendenti a rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale hanno diritto allo stesso numero di giorni di ferie dei dipendenti a tempo pieno, quelli a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
Alla data di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, di norma, il dipendente deve aver fruito delle ferie maturate e non godute in costanza del rapporto di lavoro a tempo pieno.
Fermo restando il principio di non discriminazione dei dipendenti a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno, relativamente a particolari istituti quali congedi di maternità, congedi parentali, riposi giornalieri per allattamento, permessi per studio, permessi in applicazione della legge n. 104/92, aspettative e permessi a vario titolo riconosciuti, computo dei periodi di comporta per malattia ecc., si rinvia alle specifiche normative di riferimento.

**ART. 14
TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionato alla prestazione lavorativa.
Al riguardo si rinvia alle specifiche disposizioni contrattuali.
Analogamente si rinvia alle specifiche disposizioni di legge per quanto concerne il trattamento previdenziale.

**ART. 15
INCOMPATIBILITÀ**

Il dipendente a tempo parziale con impegno orario non superiore al 50% dell'orario previsto per il tempo pieno, può svolgere altra attività lavorativa nei limiti di quanto previsto dalla vigente normativa e con l'obbligo di dare specifica comunicazione all'Azienda.

**ART. 16
REVERSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO**

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto, a richiesta, ad ottenere il ripristino del tempo pieno in ottemperanza a quanto previsto nell'art. 10.
I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono ottenere la trasformazione a tempo pieno decorso un triennio dall'assunzione, se ricorrono le condizioni previste dal suddetto C.C.N.L.

**ART. 17
DISAPPLICAZIONI**

A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento è disapplicato la precedente regolamentazione dell'istituto del tempo parziale.



A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) is located at the bottom of the page. Some initials are clearly legible, such as 'OT', 'NP', and 'Fare'. The signatures are scattered across the width of the page.

**ART. 18
NORMA DI RINVIO**

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle specifiche norme di legge o ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

**ART. 19
NORMA TRANSITORIA**

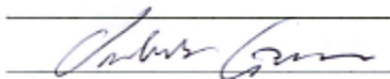
Le domande già presentate alla data di entrata in vigore del presente regolamento, per le quali non è ancora intervenuta la sottoscrizione del relativo contratto, dovranno essere ripresentate secondo le disposizioni del presente regolamento.

Per i dipendenti per i quali sia già in essere un contratto di Part-Time potranno essere proposte rivisitazioni delle condizioni a suo tempo previste nello stesso ..

Analogamente, nel caso di modifiche organizzative che non consentono l'utilizzazione del dipendente nell'attuale sede di lavoro, verrà disposta per lo stesso una diversa assegnazione.

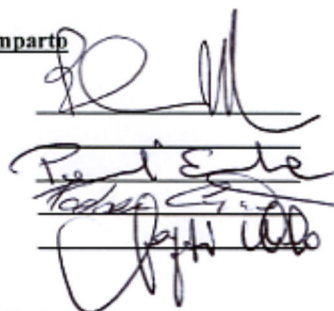
Per l'anno 2012 la data di scadenza per la presentazione della domanda è prorogata al 31 maggio 2012-
e la data entro la quale l'Azienda comunica l'accoglimento o meno della stessa è prorogata al 31 Agosto 2012

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose grid. Some are clearly legible, such as 'SR', 'BH', 'AM', 'OT NP', 'BO', 'Fe', 'Ri', and 'Ri'. Others are more stylized or scribbled.



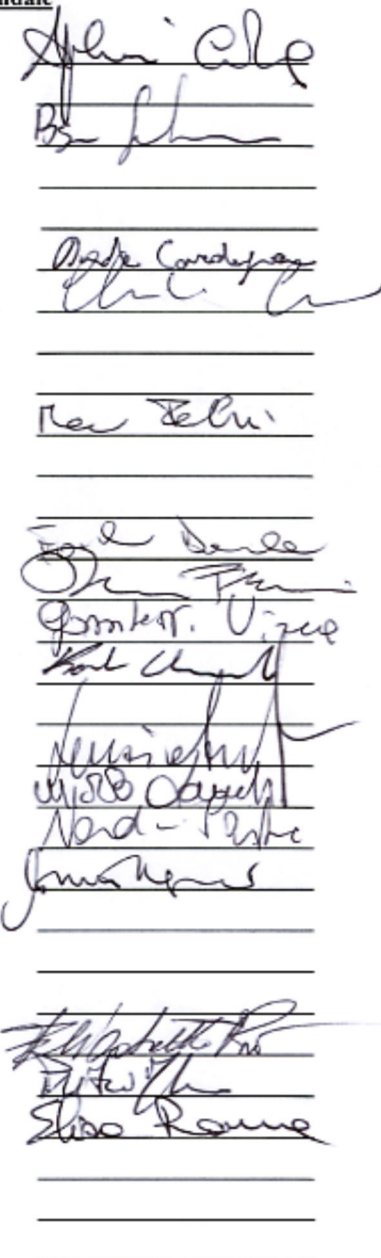
Per le OO.SS Area Comparto

- CGIL FP Sanità
- CISL FP
- UIL FPL
- FSI
- FIALS



Componenti RSU Aziendale

- ANGELINI CATIA
- BLANZIERI MARCO
- BOSI GIULIANO
- CANAL MARCO
- CANELLA M. CLAUDIA
- CAVEDAGNA DAVIDE
- CHIARIONI CINZIA
- CONTENTI ENZO
- FABBIANI MARCO
- FACCHINI MARCO
- FILIPPINI GISELLA
- FINETTI GIAMPAOLO
- FORLANI DANIELE
- FURINI DAMIANO
- GAMBETTI VIRNA
- GHERARDI PAOLO
- GOLDONI CARLO
- LENZI ANGELO
- LONARDI MECHELA
- NARDINI PATRIZIA
- NEGRI RENATO
- ORSONI OMBRETTA
- PESCI ANTONELLA
- PIZZOLI SILVIA
- PRETI ELISABETTA
- PRITONI IMELDE
- ROMA ELISA
- SEGANTI CARLO
- VENTURI MICHELA
- ZERBINI MICHELE



Siglato _____

Sottoscritto 11 Aprile 2012