

ORIGINALE

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL VITERBO



REGIONE LAZIO

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N° 1649 DEL : - 5 AGO. 2020

STRUTTURA PROPONENTE: U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

OGGETTO: Presa d'atto accordo del 29 luglio 2020 con le OO. SS. del Comparto in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale. Approvazione regolamento part-time personale Comparto.

SAGLIMBENI SONIA L'Estensore

Parere del Direttore Amministrativo : Drssa Maria Luisa Velardi FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegate al presente atto) Firma Data 3/8/2020

Parere del Direttore Sanitario : Drssa Antonella Proietti FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE (con motivazioni allegate al presente atto) Firma Data 4/8/2020

Il funzionario addetto al controllo di budget con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico. Voce del conto economico su cui si imposta la spesa : Pianificazione e Programmazione Controllo di Gestione, Bilancio e Sistemi Informativi Visto del Funzionario addetto al controllo di budget : Dott.ssa Patrizia Boninsogna Firma Data 03.08.2020

Il Dirigente sottoscrivendo il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, ai sensi dell'art. 1 della L. n° 20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità, ex art. 4, comma 2, L. 165/2001, nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità, di efficacia di pubblicità, di imparzialità e trasparenza di cui all'art. 1, comma 1°, L. n° 241/1990, come modificato dalla L. n° 15/2005. Responsabile del procedimento : Dott.ssa Sofia Saglimbeni U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane Il Direttore Dott. Rocco Doganiero Firma Data 31.7.2020

Atto Soggetto al controllo della Corte dei Conti [ ]

Oggetto	Presa d'atto accordo del 29 luglio 2020 con le OO. SS. del Comparto in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale. Approvazione regolamento part-time personale Comparto.
---------	--

## II DIRETTORE DELLA U.O.C. POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

### VISTO

- l'Atto Aziendale adottato con la deliberazione del Direttore Generale n. 804 del 16.05.2018, successivamente modificato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2111 del 22.11.2018 e approvato con DCA n. U00501 del 13.12.2018 "Approvazione dell'Atto Aziendale della ASL Viterbo", così come pubblicato sul Supplemento n. I del B.U.R. Lazio n. 103 del 20.12.2018;

### VISTI

- l'art. 5 del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75 e ss. mm. e ii.;
- gli articoli 60 – 63 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 in ordine al Lavoro a tempo parziale;
- il decreto legislativo 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni;

### EVIDENZIATO

che in data 29 luglio 2020, in sede di delegazione trattante con le OO. SS. del Comparto e la RSU aziendale si è proceduto, tra l'altro, alla definizione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto;

### RITENUTO

quindi

- di dover formalmente prendere atto dell'accordo sindacale del 29.07.2020 di disciplina, in ambito aziendale, del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del comparto;
- di approvare, conseguentemente, il regolamento concernente il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale dello stesso;

### PRESO ATTO

che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1 della L.20/1994 e ss.mm.ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità ex art.4 comma 2 L. 165/2001 nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 comma 1 L. 241/1990 e ss. mm .ii.;

### ATTESTATO

che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

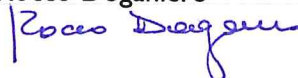
## PROPONE

per i motivi espressi in premessa, che qui si intendono integralmente richiamati:

- di prendere formalmente atto dell'accordo del 29 luglio 2020 con le OO. SS. del Comparto concernente il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto;
- di approvare, conseguentemente, il regolamento di disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale dello stesso;
- di dare mandato ai competenti Uffici della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane all'attuazione degli adempimenti conseguenti all'approvazione del presente atto;
- di trasmettere il presente atto, a mezzo posta elettronica aziendale, alle OO. SS del Comparto ed alla RSU aziendale;
- di dichiarare l'immediata esecutività del presente atto.

IL DIRETTORE  
UOC POLITICHE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Dott. Rocco Doganiero



## IL DIRETTORE GENERALE

In virtù dei poteri previsti:

- dall'art.3 del D. Lgs 502/1992 e ss.mm.ii;
- dall'art.9 della L.R. n. 18/1994 e ss.mm.ii;

nonché delle funzioni e dei poteri conferiti con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T 00230 del 28.10.15 .con il quale viene nominato il Direttore Generale della ASL di Viterbo , integrato con il Decreto n. T00311 del 27.12.2017 approvato con delibera n. 755 del 10.05.18 e con il Decreto n. T00242 del 03.10.19 approvato con delibera n. 2100 del 18.10.19;

**VISTA** la proposta di delibera sopra riportata presentata dal Direttore della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane;

**PRESO ATTO** che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo, utile e proficuo per il servizio pubblico ai sensi dell'art.1 della L.20/1994 e ss. mm .ii. assumendone di conseguenza la relativa responsabilità ex art.4 comma 2 L. 165/2001 nonché garantendo l'osservanza dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1 comma 1 L. 241/1990 e ss. mm. ii.;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

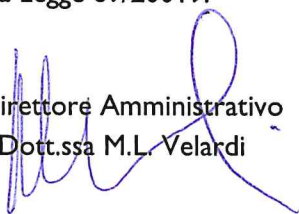
## DELIBERA

- di approvare la proposta così come formulata rendendola dispositivo;
- di dichiarare l'immediata esecutività del presente atto;

Il responsabile della struttura proponente provvederà all'attuazione della presente deliberazione curandone altresì la relativa trasmissione agli uffici /organi rispettivamente interessati.

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Azienda ai sensi dell'art.32 comma 1 della Legge 69/20019.

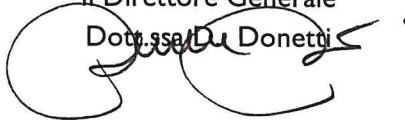
Il Direttore Amministrativo  
Dott.ssa M.L. Velardi



Il Direttore Sanitario Aziendale  
Dott.ssa A. Proietti



Il Direttore Generale  
Dott.ssa D. Donetti





# **REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

## **INDICE**

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

#### **PREMESSA**

#### **ART. 1 DEFINIZIONI**

#### **ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE**

#### **ART. 3 TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

#### **ART. 4 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

#### **ART. 5 GESTIONE DEL PERSONALE A PART TIME CHE OPERA SU TURNI**

#### **ART. 6 TIPOLOGIA PART TIME – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO Tabella 1**

#### **ART. 7 PRESENTAZIONE e VALUTAZIONE DELLE DOMANDE**

#### **ART. 8 CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E PER IL MANTENIMENTO DEL TEMPO PARZIALE**

- 8.1 DIRITTO AL PART-TIME
- 8.2 SITUAZIONI PRIORITARIE PER LA TRASFORMAZIONE/MANTENIMENTO

#### **ART. 9 MODALITA' DI GESTIONE DELL'ITER PROCEDURALE**

#### **ART. 10 VARIAZIONE DELLA SEDE DI LAVORO**

#### **ART. 11 DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE e RIENTRO A TEMPO PIENO**

#### **ART. 12 ATTIVITA' LAVORATIVA E PROFESSIONALE SUBORDINATA O AUTONOMA**

#### **ART. 13 NORME FINALI**

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale, nell' Azienda Sanitaria Locale di Viterbo per il personale del Comparto, nel rispetto della seguente normativa in materia:

- CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 artt. 60,61, 62 e 63;
- D.Lgs. 165/2001;
- D.Lgs. 81/2015 ss.mm.ii. capo II sez.I ( ad eccezione degli artt.6, co.2 e 6, e 10 che non si applicano alle Pubbliche Amministrazioni) .
- Art.73 del D.L. n.112/2008 convertito, con modificazioni nella L. n.133/2008 ss.mm.ii.;

## **PREMESSA**

Ai sensi dell'art.60 del CCNL 2016/2018 Comparto Sanità, l'Azienda può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione e del mantenimento del rapporto di lavoro, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza periodica. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6 dell'art.60 del CCNL 2016/2018 Comparto Sanità; in tale caso rimane fermo quanto previsto nel successivo art.12.

## **ART. 1 DEFINIZIONI**

**1.** Per "*tempo pieno*" s'intende l'orario di lavoro fissato dal C.C.N.L. in 36 ore settimanali.

**2.** Per "*tempo parziale*" (part-time) s'intende l'orario di lavoro, fissato nell'ambito dello specifico contratto individuale di lavoro sottoscritto tra il singolo lavoratore e l'Azienda, che risulti inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno, così come definito al precedente comma.

## **ART.2 CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente regolamento si applica al personale dipendente delle categorie/livelli del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I dipendenti assunti a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno, non possono chiedere la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

## **ART. 3 TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Il tempo parziale può essere realizzato:
  - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (**tempo parziale orizzontale**);
  - b) con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (**tempo parziale verticale e/o ciclico**).

## **ART. 4 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Ai sensi dell'art.60 - comma 1 - del CCNL 2016/2018 il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione introdotto dal CCNL stesso;
2. Può essere consentito il rapporto di lavoro a tempo parziale anche ai dipendenti titolari di incarichi di funzione qualora il loro valore economico sia definito in misura inferiore a €3.227,85;
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia (art.61, comma 8, CCNL 21.05.2018).

## **ART. 5 GESTIONE DEL PERSONALE A PART TIME CHE OPERA SU TURNI**

1. Ai sensi dell'art.27 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018, l'orario settimanale di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico anche nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. Inoltre, l'articolazione oraria proposta deve integrarsi con l'organizzazione del lavoro e la funzionalità del servizio e perciò essere utile per l'Azienda, fermo restando che il contratto individuale deve contenere delle clausole specifiche riferite alla collocazione temporale della prestazione lavorativa.
  - Per il personale **assegnato a turni**, che presta servizio in unità operative **aperte H12 o H24**, l'orario di lavoro a tempo parziale, dovrà conformarsi al **calendario dei turni fissati mensilmente dai coordinatori** delle UU.OO. sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza. In questo caso l'orario di servizio dovrà essere concordato con il dipendente e coerente con la programmazione interna alla U.O..
  - Per quanto riguarda il **part-time orizzontale**, i turni di servizio sono distribuiti equamente nelle fasce diurne mattutine e pomeridiane per tutti i giorni di apertura del servizio, con una distribuzione



proporzionale anche nei sabati, domeniche e festività infrasettimanali. Le fasce orarie di presenza in servizio verranno contrattate tra le parti, nell'ambito della programmazione interna dell'Unità Operativa.

## ART. 6 TIPOLOGIA PART TIME - ARTICOLAZIONE ORARIO

La durata della prestazione lavorativa viene espressa in termini percentuali rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

Premesso quanto sopra, viene stabilito il minimo della durata della prestazione a tempo parziale nel 50% del tempo pieno, pari a diciotto ore, fatte salve le autorizzazioni concesse al personale non sanitario per il quale la percentuale minima è del 30% del tempo pieno.

Si riportano nella sottostante **TABELLA 1** le tipologie lavorative previste per l'accesso al part time individuate con le lettere da A ad E. Per la tipologia D è previsto il calcolo del coefficiente "ASE" determinato dalle somme dell'anzianità di servizio e dell'età anagrafica.

### TABELLA 1: TIPOLOGIA PART TIME - ARTICOLAZIONE ORARIO

TIPOLOGIA	%	ASE	ORE/SETT	N.GG/SETT.	ART. ORARIO Unità Operativa	UO/SERVIZI DI IMPIEGO
A	50%		18 Ore	DA CONCORDARE*	H 6 H 12	Preferibilmente Ambulatori O Servizi ove compatibile con esigenze organizzative
B	66,67%		24 Ore	DA CONCORDARE*	H 6 H 12	UO Degenza Servizi diurni ove compatibile con esigenze organizzative
C	66,67%		24 Ore	3 *	H 24 Turni M/P/N	UO Degenza Servizi H24
D	77,77%	> 50 + PRESCR	28 Ore	DA CONCORDARE*	H 6 H 12	Servizi diurni compatibilmente con le esigenze organizzative del Servizio
		> 60 con IDONEITA'				
D1	83,33%		30 Ore	DA CONCORDARE*		Personale Amministrativo e Tecnico. Personale Sanitario/Ass.za sociale operante sul territorio, ove compatibile con esigenze organizzative
E	86,12%		31 Ore	4 *	H 24 Turni: M/M/ P/N M/P/P/N	UO Degenza Servizi H 24

\* L'articolazione dell'orario del dipendente deve essere concordata con il Dirigente dell'Unità Operativa ed il Go.P.S., prima della sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro, tramite l'apposito modulo di richiesta disponibile sul sito aziendale.

Fatto salvo quanto sopra previsto per il part-time inferiore al 50% del tempo pieno,

- Le tipologie **A-B-D** sono applicabili anche nei Servizi territoriali;
- Le tipologie **A-B-D1** sono applicabili al ruolo amministrativo e tecnico. La tipologia **D1** è applicabile anche al personale sanitario o dell'assistenza sociale che opera sul territorio nel solo caso in cui tale

tipologia sia integrabile con l'organizzazione del lavoro e la funzionalità del servizio, e perciò utile per l'Azienda.

Per quanto riguarda il tempo parziale ciclico, al fine di non aggravare l'organizzazione dei Servizi Sanitari, Tecnici ed Amministrativi, viene stabilita la eventuale fruizione di 30 giorni annui, in unica soluzione, per tutti i profili.

## **ART.7 PRESENTAZIONE E VALUTAZIONE DELLE DOMANDE**

### **1. PRESENTAZIONE**

Le richieste di **trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di **mantenimento** del rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere presentate per iscritto tramite **protocollo aziendale**, o a mezzo pec all'indirizzo **[prot.gen.asl.vt.it@legalmail.it](mailto:prot.gen.asl.vt.it@legalmail.it)**, dal dipendente utilizzando l'apposito modulo predisposto dalla U.O.C Politiche e Gestione delle Risorse Umane, reperibile sul sito aziendale. Le istanze devono essere corredate di documentazione comprovante le motivazioni addotte per la trasformazione e/o il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le richieste di **trasformazione** e/o **mantenimento** del part-time vanno presentate, per consentire la valutazione delle istanze medesime, nei seguenti periodi annuali e con un anticipo di almeno 30 giorni prima della trasformazione/mantenimento del part-time, salvo quanto previsto nel successivo paragrafo 8.1:

- dal 1° al 31 marzo (part-time verticale e part-time orizzontale)
- dal 1° al 30 ottobre (part-time ciclico)

Nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di mantenimento del part-time **dovranno** essere indicati:

1. la tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale (es: A-B-C-D-D1-E);
2. la percentuale del tempo pieno lavorativo (es: 66.67%, 50% ecc...);
3. il numero di giorni settimanali (3,4 ecc);
4. le **motivazioni** della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro (motivi familiari, motivi di salute, attività lavorativa e subordinata o autonoma - presentando idonea documentazione comprovante l'incompatibilità con l'attività di servizio svolta). **In ogni caso occorre allegare alle istanze la documentazione comprovante le motivazioni addotte;**
5. la decorrenza (1° o, al più, 16° giorno del mese);
6. il periodo.

**La durata** è fissata in anni **due**, salvo verifica annuale al fine di valutare la sussistenza dei requisiti che ne avevano determinato la concessione.

In presenza delle motivazioni riconducibili alle situazioni disciplinate dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n.81/2015, la durata può essere superiore ad anni due ma deve essere espressamente richiesta.

### **2. VALUTAZIONE**

La valutazione delle istanze sarà effettuata da una apposita commissione così costituita:

#### **Personale sanitario e dell'assistenza sociale**

- Direttore Sanitario Aziendale o suo delegato
- Direttore della struttura di appartenenza
- Direttore UOC Governo delle Professioni Sanitarie

#### **Personale ruolo amministrativo e tecnico**

- Direttore Amministrativo Aziendale o suo delegato
- Direttore della struttura di appartenenza
- Direttore UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane



La commissione dovrà valutare:

- Le motivazioni addotte a sostegno della domanda;
- L'articolazione oraria proposta;
- L'integrabilità della proposta articolazione con l'organizzazione del lavoro e la funzionalità del servizio e dunque l'utilità per l'Azienda;
- La riconducibilità delle motivazioni addotte alle situazioni disciplinate dagli articoli 8 del d.lgs. n.81/2015 e 60 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018.

L'esito delle valutazioni sarà comunicato per iscritto agli interessati. I competenti uffici della UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane, adotteranno i provvedimenti conseguenti all'accoglimento e al rigetto delle istanze.

## ART. 8

### CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE e PER IL MANTENIMENTO DEL TEMPO PARZIALE

#### 8.1. DIRITTO AL PART-TIME:

**1.** Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o al mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno (*art. 8, comma 3, del D.Lgs.n.81/2015*).

**2.** Hanno, inoltre, diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o al mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti che lo richiedono, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del D.Lgs. 26.03.2001, n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. (*art. 8, comma 7, del D.Lgs.n.81/2015*).

*(Nelle suddette ipotesi previste dall'art.8 commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015, le domande sono presentate **senza limiti temporali**. L'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il limite di **15 giorni** e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate al raggiungimento dei contingenti previsti dai commi 2 e 7 dell'art.60 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018)*

**3.** Hanno, infine, diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o al mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto di recupero (art 47 del CCNL 20.5.2018).

**4.** Ulteriori previste espressamente dalla legge.

#### 8.2 SITUAZIONI PRIORITARIE PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E/O IL MANTENIMENTO DEL TEMPO PARZIALE:

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere concessa, nel rispetto delle tipologie previste in TABELLA 1 di cui all'art.8, ai dipendenti in possesso, nel seguente **ordine di priorità**, delle condizioni sotto indicate, ai sensi dell'art. 60 del CCNL Comparto Sanità 2016-2018:

- a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. n.81/2015;

- b) Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) avere necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figlie gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori in relazione al loro numero.

### **ART. 9 MODALITA' DI GESTIONE DELL'ITER PROCEDUALE**

L'Azienda entro **sessanta giorni** a decorrere dalle date di presentazione delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro/mantenimento del tempo parziale provvede alla relativa istruttoria e decisione. Entro tale termine procede:

- a) alla valutazione dell'istanza (cr. Art. 7 punto 2);
- b) all'eventuale richiesta di chiarimenti e/o d'integrazioni;
- c) all'acquisizione del parere di merito da parte del **Dirigente di U.O./Servizio**;
- d) all'acquisizione del parere del **Dirigente del Go.P.S.**, per i profili afferenti, per la verifica della compatibilità con l'organizzazione dei servizi ed eventuale diversa assegnazione del dipendente/richiedente;
- e) all'accettazione od al rifiuto della richiesta di trasformazione (in caso di diniego verrà comunicata per iscritto la motivazione).

Il termine di sessanta giorni è ordinatorio e non perentorio e può essere dilazionato nel caso in cui l'attività istruttoria sia particolarmente complessa.

In caso di necessità di valutazione di più domande di trasformazione del rapporto di lavoro/di mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora una diversa organizzazione aziendale non consenta di inserire le istanze dei dipendenti in ambiente che comunque garantisca l'erogazione dei LEA, sarà cura del Go.P.S. e/o dell'U.O.C. Politiche e Gestione delle Risorse Umane predisporre apposita graduatoria di priorità degli istanti.

### **ART. 10 VARIAZIONE DELLA SEDE DI LAVORO**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che presentano domanda di trasformazione/mantenimento del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, potranno essere assegnati ad altra sede di servizio qualora non sia possibile/funzionale il loro impiego nell'ambito della struttura organizzativa di originaria assegnazione.

### **ART. 11 DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE e RIENTRO A TEMPO PIENO**

La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale viene fissata in anni **due**, salvo verifica annuale al fine di valutare la sussistenza dei requisiti che ne avevano determinato la concessione.



Sono garantite eventuali durate diverse da quelle sopra indicate, comunque specificate nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale, con riferimento alle documentate motivazioni ascrivibili alle condizioni di diritto di cui all'art.8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n.81/2015 e s.m.i. (Crf Art. 8.1).

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto a tornare a tempo pieno alla scadenza del biennio, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico, come previsto dall'art.60 comma 12 CCNL 20.05.2018.

In ogni caso l'interessato è tenuto a comunicare **tre mesi prima** della scadenza del contratto individuale a tempo parziale l'intenzione di rientrate a tempo pieno.

La comunicazione dovrà essere presentata al protocollo aziendale, o a mezzo pec all'indirizzo [prot.gen.asl.vt.it@legalmail.it](mailto:prot.gen.asl.vt.it@legalmail.it), già corredata del visto del Direttore della Struttura di assegnazione e del Direttore del GoPS, nel caso di personale sanitario e dell'assistenza sociale.

## **ART.12 ATTIVITA' LAVORATIVA e PROFESSIONALE SUBORDINATA o AUTONOMA**

- a) Ai sensi dell'art.60 comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Azienda o Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna, presentando idonea documentazione comprovante l'incompatibilità con l'attività di servizio svolta.
- b) L'attività di cui al precedente punto, può essere negata, entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, con atto scritto e motivato come previsto dall'art.60, comma 4, lett b) del CCNL citato, qualora la stessa comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente richiedente, ovvero sussista una situazione di incompatibilità con l'Azienda.

## **ART. 13 NORME FINALI**

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento alle norme legislative e contrattuali nel tempo vigenti, comprese quelle relative allo svolgimento dell'attività complementare, comunque denominata, e all'incompatibilità dell'eventuale attività lavorativa autonoma.

1649

- 5 AGO. 2020

DELIBERAZIONE N°..... del .....  
composta di n. ....6....pagine , frontespizio compresi e retro, e di n. ....3... allegati

- 6 AGO. 2020

Publicato all'Albo Pretorio dell'Azienda U.S.L. il : .....  
dove rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

Viterbo, li .....- 6 AGO. 2020

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



- 6 AGO. 2020

Trasmessa al Collegio Sindacale il : .....

Viterbo, li .....- 6 AGO. 2020

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



- 6 AGO. 2020

La presente deliberazione diventerà ESECUTIVA il : .....

Viterbo, li .....- 6 AGO. 2020

L' INCARICATO OO.CC. UFFICIO  
DELIBERE



- 6 AGO. 2020

Viterbo, li .....

IL DIRETTORE U.O.C. AFFARI  
GENERALI

