



## REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

### PERSONALE DEL COMPARTO SSN

#### ART. 1 Oggetto

Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) del personale dipendente dell'ASL AL con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inquadrato nei diversi profili professionali di cui alle categorie del Comparto del personale del Ssn.

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al presente regolamento - avente quale obiettivo prioritario l'uniformazione delle procedure e l'applicazione di criteri omogenei di valutazione - è orientata a contenere, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, le esigenze personali del dipendente che richiede la trasformazione del rapporto di lavoro con l'obbligo dell'Amministrazione di garantire l'efficacia dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa nonché la puntuale erogazione dei servizi, massimizzando i livelli quali-quantitativi.

#### ART. 2 Riferimenti normativi

Il presente regolamento viene redatto nell'ambito del quadro normativo definito dagli atti di seguito elencati, individuati quali atti di maggiore rilevanza in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- decreto legislativo n. 165 del 30.03.2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche")
- legge n. 662 del 23.12.1996 ("Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"), art. 1, commi da 56 a 65, come modificati dal D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge n. 133 del 06.08.2008
- D.L. 28.03.1997 n. 79, convertito, con modificazioni, nella legge 28.05.1997 n. 140 - art. 6
- Circolare n. 3/97 del 19.02.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica
- Circolare n. 6/97 del 18.07.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

Decreto Ministro per la Funzione Pubblica 29.07.1997 n. 331 ("Regolamento recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche")

Circolare n. 8/1997 del 21.10.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

decreto legislativo n. 61 del 25.02.2000 ("Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES")

*Handwritten notes and signatures on the left margin:*  
- *Amministratore Delegato*  
- *RSU*  
- *CGIL*  
- *CGIA*  
- *CGIA RSU*  
- *CGIL*  
- *Manuale*

*Handwritten notes and signatures in the bottom center:*  
- *Dati amministrativi*  
- *RSU*  
- *CGIL*

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
- *RSU*  
- *CGIA*  
- *CGIL*  
- *CGIA*

- decreto legislativo n. 100 del 26.02.2001 ("Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES")
- CCNL Comparto personale Ssn sottoscritto in data 07.04.1999 - artt. 23, 24, 25
- CCNL Comparto personale Ssn sottoscritto in data 20.09.2001 - artt. 34, 35
- CCNL Comparto personale Ssn sottoscritto in data 19.04.2004 - art. 22
- Circolare n. 9/2011 del 30.06.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica
- Legge Regionale n. 8 del 07.05.2013 (Legge finanziaria per l'anno 2013), art. 15

**ART. 3**  
**Definizioni**

Per rapporto di lavoro a tempo pieno si intende il rapporto strutturato sulla base dell'orario ordinario di lavoro, quale fissato dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto strutturato su un orario di lavoro quantificato in misura inferiore a quello ordinario, quale fissato dal contratto individuale.

**ART. 4**  
**Tipologie di part - time**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito nelle seguenti tipologie:

- part-time orizzontale: il dipendente presta servizio in tutti i giorni lavorativi previsti dall'articolazione applicata all'interno della struttura di appartenenza (5 o 6 giorni/settimana, incluse le festività, se previste come lavorative per la struttura di appartenenza) svolgendo un orario giornaliero ridotto per tutti o alcuni giorni della settimana
- part-time verticale: il dipendente presta servizio secondo l'orario di lavoro ordinario, ma limitando l'attività lavorativa a periodi predeterminati corrispondenti a una frazione di settimana o di anno, ferma restando, per il personale turnista (h24), la variabilità della cadenza del turno;
- part-time misto: il dipendente presta servizio in base ad una combinazione delle due modalità precedenti

La prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto a tempo parziale, sia esso di tipo orizzontale o di tipo verticale, viene quantificata, con riferimento all'orario settimanale, sulla base dei seguenti contingenti, corrispondenti - con arrotondamento - alle percentuali per ognuno specificate:

ore settimanali	percentuale (con arrotondamento)	percentuale effettiva (% di pagamento)
11	30%	30,55%
18	50%	50,00%
25	70%	69,44%
29	80%	80,55%

Per l'articolazione del part-time verticale su base annua si fa esclusivo riferimento al numero di mensilità a servizio pieno e al numero delle restanti mensilità di astensione totale dal servizio.

I rapporti part-time attivati anteriormente all'adozione del presente regolamento e non corrispondenti ad alcuna delle percentuali o contingenti orari individuabili con i criteri sopra indicati rimangono invariati fino ad eventuale richiesta di modifica da parte del dipendente. Nel caso il dipendente presenti richiesta di variazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale la stessa dovrà accordarsi con i criteri predetti.

*Handwritten notes:*  
NURSING  
C.G.I.L. (vertical)

*Handwritten signatures:*  
[Signature]

*Handwritten notes and signatures at bottom left:*  
C.G.I.L. (horizontal)  
C.G.I.L. (horizontal)  
C.G.I.L. - ASU (horizontal)  
[Signature]

*Handwritten notes and signatures at bottom right:*  
BUFSI (horizontal)  
[Signature]





- indicare la decorrenza proposta per la trasformazione del rapporto di lavoro, tenuto conto che la stessa deve essere individuata al primo giorno del mese, salvo il caso di part-time richiesto dalla dipendente che rientra in servizio al termine dell'assenza per maternità; limitatamente a quest'ultimo caso, il rapporto part-time può essere attivato, a richiesta, dal giorno immediatamente successivo al compimento del congedo di maternità o del congedo parentale; in caso di part-time verticale su base annua la decorrenza viene stabilita al 1° gennaio dell'anno successivo alla presentazione della richiesta

La richiesta - da presentarsi ad una delle postazioni di protocollo presenti presso le sedi dell'ASL o mediante spedizione postale alla SOC Personale - si considera regolarmente pervenuta solo successivamente alla sua registrazione al protocollo dell'ASL AL.

La struttura Area Personale verifica la completezza e la regolarità dell'istanza e, qualora la stessa non si presenti già corredata del parere del responsabile della struttura di assegnazione del dipendente (\*), provvede ad acquisire detto parere, alla cui formazione concorrono i soggetti che, ai diversi livelli di responsabilità, esercitano funzioni di coordinamento e gestione delle risorse umane nell'ambito della struttura aziendale interessata.

Qualora - avuto riguardo alla prioritaria esigenza di garantire l'efficacia dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa nonché la puntuale erogazione dei servizi - il parere venga espresso in senso negativo per l'incompatibilità della richiesta sotto il profilo della misura della riduzione della prestazione lavorativa, della tipologia di part-time (orizzontale / verticale / misto) o dell'articolazione dell'orario di servizio, il responsabile di struttura (\*) assume le iniziative atte a verificare la praticabilità di una soluzione alternativa concordata con il dipendente, inclusa la ricollocazione del dipendente stesso presso diversa struttura organizzativa aziendale.

Limitatamente al personale non afferente al Servizio Infermieristico, la predetta procedura, per la parte concernente l'eventuale ricollocazione del dipendente, viene gestita dalla struttura Personale, che provvede all'attivazione di opportuna ricerca presso le altre strutture aziendali.

Nel caso in cui, esperito ogni tentativo di soluzione concordata, sia confermato il parere negativo del responsabile di struttura (\*), questi è tenuto a fornire motivata relazione in ordine alla sussistenza di pregiudizio alla funzionalità del servizio derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro richiesta dal dipendente, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa dal medesimo rivestita.

Acquisita tale relazione, la struttura Personale dà mandato al referente delle relazioni sindacali di sottoporre la relativa pratica a confronto in sede di commissione tecnica, al fine di una verifica congiunta sull'applicabilità della deroga al limite contrattualmente stabilito, ove richiesto, e/o di soluzioni alternative concordate relative al diniego.

La composizione della commissione tecnica è data da un rappresentante per ogni sigla sindacale. La commissione stessa si riunisce almeno due volte all'anno e comunque ogni volta che se ne manifesti la necessità al fine della valutazione delle istanze che risultano sospese in esito alla procedura sopra descritta.

Esperita tale procedura, permanendo il parere negativo del responsabile di struttura, la struttura Personale dà comunicazione scritta del diniego al dipendente, specificando, ove si verifichi il superamento del limite di cui al primo capoverso del presente articolo, il dato percentuale relativo al personale già ammesso al rapporto a tempo parziale all'interno dell'ambito di valutazione.

Qualora il parere di cui ai precedenti commi - anche a seguito di revisione dei termini della richiesta iniziale, d'intesa tra i soggetti surrichiamati e il dipendente - venga espresso in senso favorevole, la struttura Area Personale predisponde la determinazione dirigenziale di autorizzazione al passaggio al rapporto a tempo parziale.

(\*) esprime parere sulla richiesta del dipendente: per il personale sanitario e per il personale tecnico addetto a servizi socio-assistenziali (ausiliario, OTA, OSS), il responsabile/referente del Servizio Infermieristico competente per sede - per il personale amministrativo operante nell'ambito dei servizi sanitari ospedalieri e territoriali, il relativo dirigente amministrativo - per il restante personale, il direttore/responsabile della struttura di assegnazione

*Alfonso*  
*NUROINO*

*Capoverso*  
*di numero*  
*12*

*[Signature]*

*Carlo*  
*ASL*  
*ASL*  
*ASL*  
*Nursing UP Art*  
*Allegro*

*Cisla*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**Art. 7**

**Costituzione rapporto di lavoro part-time**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si costituisce formalmente mediante la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, contenente puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.

Fino alla sottoscrizione del contratto di cui al comma precedente è in facoltà del dipendente di rinunciare alla trasformazione del rapporto di lavoro mediante comunicazione scritta.

**Art. 8**

**Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo parziale**

Nei confronti dei lavoratori con rapporto a tempo parziale trovano applicazione, se ed in quanto compatibili, gli istituti normativi e contrattuali applicabili al personale a tempo pieno, avuto riguardo alla durata ridotta della prestazione lavorativa nonché alle peculiari modalità del suo svolgimento.

In particolare si dà atto che:

**a) ferie**

Nel part-time di tipo orizzontale il numero di giorni di ferie, inclusi i recuperi delle festività soppresse, corrisponde a quello previsto per il rapporto a tempo pieno

Nel part-time di tipo verticale il numero di giorni di ferie, inclusi i recuperi delle festività soppresse, viene ridotto in proporzione alla percentuale prescelta (v. tabella Allegato B)

**b) lavoro supplementare / straordinario**

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, ovvero in eccedenza rispetto all'orario stabilito dal contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 8.

Per il part-time di tipo orizzontale, acquisito il previo consenso del dipendente, le prestazioni di lavoro supplementare sono previste nella misura massima mensile corrispondente al 10% della durata della prestazione lavorativa ridotta riferita al mese stesso (v. nuovo Allegato C - comunicazione prot. n. 28117 del 19.03.2013); entro tale limite le ore di lavoro supplementare, salvo recupero, sono remunerate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15%.

Per il part-time di tipo verticale le prestazioni di lavoro supplementare possono essere svolte nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa e sono previste nella misura massima annua di 20 ore, remunerate, salvo recupero, con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15%.

Le prestazioni di lavoro supplementare svolte in eccedenza rispetto ai limiti sopra stabiliti comportano il riconoscimento della retribuzione ordinaria maggiorata del 50%, salvo recupero.

Il dipendente che effettui lavoro supplementare in via sistematica per un periodo superiore a sei mesi può richiedere il consolidamento del proprio orario di lavoro nella misura corrispondente all'effettiva prestazione.

Il personale con rapporto a tempo parziale è escluso dall'effettuazione di prestazioni aggiuntive.

**c) pronta disponibilità**

Si rinvia a quanto stabilito all'art. 22 del CCNL 19.04.2004 e comunque alle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.

Per il part-time di tipo orizzontale i turni di pronta disponibilità possono essere svolti - con il consenso del dipendente e nel rispetto delle garanzie previste dalle norme di cui al D. Lgs. 26.03.2001 n. 151 (tutela della maternità e della paternità) e alla legge 05.02.1992 n. 104 (tutela dell'handicap) - in numero proporzionalmente ridotto in rapporto all'orario.

Nel part-time di tipo verticale i turni di pronta disponibilità sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

Le prestazioni di lavoro effettuate in pronta disponibilità e le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare il limite complessivo annuo di n. 102 ore.

*Handwritten notes and signatures:*  
NURSING  
C. G. C. Sisili  
C. G. C. Mancini  
M. A. ec. n. n. 50  
Data Numeri  
Pagina 6  
Refetto  
F. S. 2  
U. C.  
M. A. - P. A.  
M. A. - P. A.  
M. A. - P. A.

d) mobilità interna

Il rapporto part-time del dipendente che, avendo partecipato alle procedure di mobilità interna, ottiene l'assegnazione ad altra sede/struttura, è assoggettato a revisione per quanto concerne l'articolazione dell'orario di servizio, che deve armonizzarsi con le esigenze organizzative della nuova struttura;

e) progressione verticale

Il rapporto part-time del dipendente che, avendo partecipato alle procedure di selezione interna per il passaggio alla categoria superiore o al livello economico superiore della stessa categoria, accetti la costituzione del relativo rapporto di lavoro è assoggettato a revisione per quanto concerne sia la misura della prestazione lavorativa che l'articolazione dell'orario di servizio.

**Art. 9**

**Flessibilità orario di servizio**

Eventuali forme di flessibilità relativamente alla collocazione temporale della prestazione lavorativa potranno essere considerate nell'ambito della disciplina di cui all'art. 3, commi 7, 8 e 9, del D. Lgs. 61/2000 e s.m.i.

**Art. 10**

**Variazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

Il dipendente ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale può chiedere di modificare i termini del rapporto medesimo per quanto attiene a:

- misura della prestazione lavorativa (incremento / riduzione)
- tipologia del part-time (orizzontale / verticale / misto)
- articolazione dell'orario di servizio

La relativa autorizzazione segue l'iter procedurale descritto all'art. 6 del presente regolamento, inclusa la fase di acquisizione del parere del responsabile/referente della struttura di assegnazione, ivi descritta.

Qualora espresso in senso sfavorevole, il surrichiamato parere dà luogo al diniego della variazione del rapporto part-time. In tale evenienza detto parere deve essere motivato attraverso idonea relazione esplicativa delle cause ostative.

Le variazioni vengono recepite mediante la sottoscrizione di ulteriore contratto individuale di lavoro, ad esclusione dell'articolazione dell'orario di servizio.

**Art. 11**

**Ripristino del rapporto a tempo pieno**

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno, anche in soprannumero, una volta decorsi due anni dalla trasformazione.

Il ripristino del rapporto a tempo pieno può essere disposto anche prima della scadenza del biennio dalla trasformazione, previa verifica in ordine alle esigenze organizzative ed acquisito il parere favorevole del responsabile/referente di struttura, a condizione che sussista la disponibilità del posto in organico.

Ai fini di cui ai precedenti commi la relativa istanza viene prodotta mediante presentazione del modulo Allegato D, debitamente compilato e sottoscritto.

Il dipendente che abbia ripristinato il rapporto a tempo pieno anticipatamente rispetto alla scadenza del biennio, ai sensi di quanto previsto ai precedenti commi, non può accedere ad una ulteriore trasformazione a tempo parziale prima della scadenza del biennio originario. Eventuali deroghe alla presente disposizione potranno essere considerate esclusivamente in presenza di gravi motivi debitamente documentati.

*Handwritten notes:*  
NURSING  
C. P. P.

*Handwritten notes:*  
C. P. P.  
C. P. P.  
MAN C. P. P.  
C. P. P.

*Handwritten note:*  
D. P. P.

*Handwritten notes:*  
C. P. P.  
C. P. P.

*Handwritten notes:*  
F. P. P.  
C. P. P.  
C. P. P.  
C. P. P.

**Art. 12**  
**Attività extra-istituzionali**

Il dipendente ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere altra attività lavorativa, sia di lavoro subordinato che autonomo, anche qualora l'esercizio della medesima implichi l'iscrizione ad albi professionali.

Nel caso in cui intenda costituire il rapporto part-time nella misura del 50% o inferiore rispetto al rapporto a tempo pieno, il dipendente è tenuto a dichiarare, all'atto della presentazione della relativa istanza, se la trasformazione del rapporto di lavoro è finalizzata allo svolgimento di attività lavorativa esterna. In caso affermativo, il dipendente deve dare comunicazione in maniera specifica dell'oggetto dell'attività lavorativa e del suo inquadramento formale nonché di tutti gli elementi conoscitivi che possano essergli richiesti ai fini della valutazione di cui ai successivi commi.

Nel caso in cui l'attività lavorativa venga intrapresa in costanza del rapporto part-time precedentemente autorizzato il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'ASL AL - struttura Area Personale entro il termine tassativo di 15 giorni antecedenti all'inizio dell'attività. Allo stesso termine soggiacciono le comunicazioni relative alle variazioni dell'attività lavorativa esterna.

La struttura Area Personale compie le opportune verifiche in ordine alla sussistenza di cause di incompatibilità o di conflitto di interessi tra l'attività istituzionale e l'attività lavorativa esterna, avendo riguardo ai seguenti criteri principali:

- a) l'attività lavorativa esterna, in qualsivoglia tipologia, non può intercorrere con altra struttura del Servizio Sanitario Nazionale o con il medesimo convenzionata né con altra pubblica amministrazione; è escluso altresì lo svolgimento di prestazioni lavorative nella tipologia del lavoro autonomo, ancorché occasionale, laddove l'ASL AL risulti individuata quale committente
- b) l'attività lavorativa esterna, in qualsivoglia tipologia, non può intercorrere con soggetti terzi, comunque individuati, che intrattengano rapporti di natura economica con l'ASL AL, in qualsiasi forma essi si presentino
- c) l'attività lavorativa esterna, in qualsivoglia tipologia, non può intercorrere con soggetti terzi verso i quali il dipendente svolga la propria funzione istituzionale, con particolare effetto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza e ispezione attribuite al personale avente l'incarico di agente o ufficiale di polizia giudiziaria ai sensi degli artt. 55 e 57 cpp nonché ai sensi dell'art. 21 della legge n. 833/1978
- d) limitatamente alla previsione di cui al precedente punto c) l'attività lavorativa esterna può essere svolta in favore di soggetti che abbiano sede e/o che operino al di fuori dell'ambito di competenza dell'ASL AL o comunque al di fuori dell'ambito in cui vengono esercitate le predette funzioni
- e) per il personale del ruolo sanitario e per il personale del ruolo tecnico addetto ad attività assistenziali, l'attività lavorativa esterna è autorizzabile anche qualora risulti corrispondere, per mansioni e professionalità, all'attività istituzionale svolta in ragione del rapporto di lavoro con l'ASL AL, ad esclusione dei casi in cui la stessa attività esterna configuri un rapporto di lavoro subordinato e/o venga effettuata in favore di strutture del Servizio sanitario nazionale o con lo stesso convenzionate

Qualora, in esito alla verifica svolta dalla struttura Area Personale, sia accertata la sussistenza di cause di incompatibilità o di conflitto di interessi, la medesima struttura dà comunicazione del diniego della trasformazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui l'attività lavorativa esterna di cui si sia verificata l'incompatibilità o il conflitto di interessi con l'attività istituzionale sia stata intrapresa dal dipendente già in precedenza ammesso al part-time al 50% o in misura inferiore, l'ASL AL diffida formalmente il dipendente stesso dal proseguire nell'espletamento di detta attività, assegnandogli a tal fine un termine congruo. Decorso tale termine senza che il dipendente abbia cessato l'attività predetta, l'ASL AL attiva le procedure per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei confronti del personale ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura superiore al 50% rispetto al rapporto a tempo pieno trovano applicazione le vigenti disposizioni legislative e contrattuali in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 (v. Regolamento sulla disciplina delle autorizzazioni allo svolgimento di attività/incarichi extraistituzionali del personale dipendente dell'A.S.L. AL, ex art. 53 D. Lgs. 165/2001).

*Handwritten notes:*  
D. Lgs. 165/2001  
NURSING

*Handwritten notes:*  
CUCI STORIA  
CGIL ALBA  
D. LGS. 165/2001  
Desta Nursing

*Handwritten signatures and notes:*  
Pagina 8  
75  
OIL  
AA  
D. LGS. 165/2001  
v. l.

**Art. 13**  
**Norme finali e transitorie**

I rapporti di lavoro part-time posti in essere anteriormente all'entrata in vigore del presente regolamento, anche se non conformi alle disposizioni di cui agli artt. 4 e 5, si intendono confermati, salvo diversa intesa tra le parti.

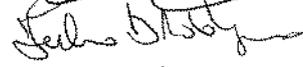
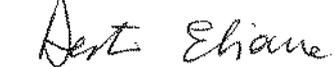
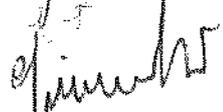
Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti.

\*\*\*\*\*

  
**IL DIRETTORE GENERALE**  
**PAOLO MARFORIO**

  
**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO**  
**Dr. Stefano Manfredi**

  
**IL DIRETTORE SANITARIO**  
**Dr. Francesco RICAGNI**

UIL FPL   
CGIL RSU   
CIPLETT   
CGIL RSU   
CGIL RSU   
CGIL   
NURSING UT   
NURSING VA   
PSI   
UIL-FPL   
UIL FPL   
UIL FPL   
UIL FPL   
NURSING 

CGIL RSU