

# ASP Muzi Betti

## Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

### **REGOLAMENTO AZIENDALE SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

*Approvato con delibera del consiglio di amministrazione n.18 del 31/05/2023*

## Sommario

ART. 1 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO.

ART. 2 - OGGETTO E PRINCIPI

ART. 3 - PERCENTUALI ORARIE E TIPOLOGIE DI PART-TIME

ART. 4 – MODALITÀ DI ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

ART. 5 – TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

ART. 6 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO PART-TIME

ART. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

ART. 8 – NORMA DI RINVIO

## **Art.1 -NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'Azienda A.S.P. Muzi Betti, è disciplinata dal presente regolamento nel rispetto della normativa vigente in materia:

- C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 artt.73-74-75
- D.Lgs. 165/2001
- D.lgs.81/2015, e successive modifiche ed integrazioni, capo II sez I (ad eccezione degli artt. 6, co. 2 e 6, e 10 che non si applicano alle Pubbliche Amministrazioni)

## **ART.2 -OGGETTO E PRINCIPI**

Il presente regolamento detta le disposizioni circa i rapporti di lavoro a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:

- preservare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali del personale che presta la propria attività all'interno dell'Azienda e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda stessa
- adeguare gli strumenti di programmazione della attività e dei servizi offerti all'utenza alle specificità dei diversi ambiti aziendali nell'ottica di introdurre, ove possibile, elementi di flessibilità che consentano nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio il migliore equilibrio delle posizioni lavorative dei dipendenti
- tutelare con particolare attenzione i dipendenti che presentano gravi problemi di salute certificate o gravi problemi familiari, incrementando la considerazione delle esigenze derivanti da maternità e genitorialità.

In specifico, il presente regolamento disciplina, relativamente al personale dipendente delle categorie/ivelli del comparto sanità, le modalità e le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa e/o la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Tale flessibilità risponde, di norma, ad un interesse legittimo del dipendente e si eleva a diritto soggettivo nei particolari casi, specificamente previsti dalla legge, nei quali viene riconosciuto al dipendente il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Le condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la durata della prestazione lavorativa, la tipologia (orizzontale/verticale/misto) e l'articolazione degli orari di lavoro sono definite dall'Azienda con il presente regolamento.

Si ritiene inoltre di specificare che questa azienda intende ricorrere alla richiesta di lavoro supplementare/straordinario al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, solo ed esclusivamente nei casi di assoluta necessità, per comprovate esigenze e/o in presenza di situazioni di difficoltà organizzative derivanti anche da assenze di personale non prevedibili.

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dipendente delle categorie / livelli del comparto con rapporto a tempo determinato ed indeterminato alle dipendenze dell'azienda ed esplica i suoi effetti dal giorno successivo alla data di adozione dello stesso con formale provvedimento del Consiglio di Amministrazione e verrà adeguato all'evoluzione legislativa e contrattuale, qualora necessario, con apposito provvedimento.

## **ART. 3 – PERCENTUALI ORARIE E TIPOLOGIE DI PART-TIME**

L'art 43 del CCNL 02.11.2022 comparto sanità prevede che l'orario di lavoro ordinario del personale del comparto sia di 36 ore settimanali, articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Si considera tempo parziale qualunque orario di lavoro che comporti un impegno lavorativo inferiore a quello ordinario previsto dalle norme contrattuali, fermo restando che, ai sensi dell'art. 74 del CCNL nazionale comparto sanità 2019-2021, la prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella prevista per il tempo pieno.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31/12 di ogni anno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di 3 tipologie:

- **orizzontale:** con orario giornaliero e articolazione della prestazione ridotti in ciascun giorno lavorativo (5 o 6 giorni). La fascia oraria entro la quale è prevista la succitata articolazione dell'orario di servizio è dalle 07,00 alle 21,00, su:

**5 giorni lavorativi:**

- riduzione 50% = (3 ore e 36 minuti)
- riduzione 60% = (4 ore e 20 minuti)
- riduzione 70% = (5 ore e 3 minuti)
- riduzione 80% = (5 ore e 46 minuti)

**6 giorni lavorativi:**

- riduzione 50% = (3 ore)
- riduzione 60% = (3 ore e 36 minuti)
- riduzione 70% = (4 ore e 12 minuti)
- riduzione 80% = (4 ore e 48 minuti)

- **verticale:** con prestazione svolta a tempo pieno articolata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista;
- **mista:** con combinazione delle due predette tipologie.

Per ragioni organizzative e gestionali l'azienda ammette le seguenti percentuali di orario parziale: 50%, 60%, 70% e 80%. L'azienda si riserva di concedere la tipologia e la percentuale ritenuta più idonea alle esigenze di servizio.

Il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

Il dipendente può concordare diverse modalità di articolazione della prestazione lavorativa con l'azienda per particolari e motivate esigenze come previsto dal comma 3 art.74 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021

L'eventuale richiesta di variazione della percentuale oraria ovvero della tipologia di part-time da parte del dipendente, viene valutata, di volta in volta, dall'Azienda, alla luce delle esigenze di servizio.

#### **ART. 4 - MODALITÀ DI ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME**

Ai sensi dall'art.73 comma 3 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 i lavoratori in servizio presso l'azienda, ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentano apposita domanda all'area risorse umane.

Per la presentazione delle istanze per la concessione del part time e la loro valutazione l'azienda adotta le seguenti procedure:

**Procedura standard**

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro devono essere presentate entro il termine del 31 gennaio per la concessione del beneficio con decorrenza il 01 giugno e entro il termine del 30 giugno

per la concessione del beneficio con decorrenza il 01 gennaio. Nel caso di richiesta avanzata per lo svolgimento di altra attività lavorativa nella stessa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo.

L'azienda dà riscontro alla domanda entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della stessa.

#### **Procedura Part-time di diritto**

Ai sensi dell'art. 8, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015, il dipendente affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa – eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita – accertata dalla competente commissione medica, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il part-time viene concesso fino ad un'eventuale revisione della certificazione, ovvero al cessare delle motivazioni che hanno determinato la concessione. Il lavoratore potrà poi richiedere che il rapporto di lavoro a tempo parziale sia trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, senza limitazioni temporali.

#### **Procedura Part-time in luogo di congedo parentale**

Ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D.Lgs. n. 81/2015, al lavoratore che lo richieda in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Ai sensi dell'art 73 comma 6 del C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 le domande di richiesta del part time possono essere presentate senza limiti temporali e l'azienda, previa verifica dei requisiti, provvede alla trasformazione del rapporto di lavoro entro il termine di giorni 15 dal ricevimento della domanda.

Le trasformazioni effettuate secondo tali procedure non vengono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti di indicati per legge.

Le domande di richiesta di part time vengono inserite in una graduatoria e vengono valutate secondo i criteri previsti all'art 73 comma 8 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 come dettagliatamente indicato nell' (All.1) del presente regolamento.

La mancata accettazione della assegnazione a differente reparto/servizio aziendale, finalizzata a consentire il riconoscimento del part time senza arrecare pregiudizio all'asset organizzativo adottato, comporta per il dipendente, l'automatica decadenza della domanda.

Ai sensi dell'art 73 comma 4 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 l'azienda nega la richiesta di part time, con atto motivato, per i seguenti motivi:

- sia già stato raggiunto il contingente previsto per legge, al netto dei part time di diritto e dei part time concessi in luogo del congedo parentale;
- l'attività lavorativa che il dipendente intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con l'attività svolta dallo stesso o sussista una situazione di incompatibilità;
- in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta del dipendente si determina un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

#### **ART. 5 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO**

Ai sensi dell'art 73 comma 12 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 I dipendenti che hanno ottenuto la concessione del part-time hanno diritto a richiedere la trasformazione a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, ovvero, prima di tale scadenza, ove vi sia disponibilità del posto in organico.

## ART. 6 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO PART-TIME

**assunzione con contratto part time:** ai sensi dell'art 73 comma 10 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 la costituzione del rapporto a tempo parziale avviene tramite sottoscrizione di apposito contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

**trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time:** ai sensi dell'art 73 comma 11 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo e deve essere formalizzata con atto scritto in cui vengono indicati gli elementi previsti dal comma 10

## ART.7 -TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali previste per il rapporto a tempo pieno, considerando la ridotta durata della prestazione e la peculiarità del suo svolgimento.

**Trattamento economico:** ai sensi dell'art. 75, comma 10 CCNL 02.11.2022, il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale "è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche, differenziale economico di professionalità e profilo professionale".

**Ferie e assenze dal lavoro:** ai dipendenti a tempo parziale orizzontale spetta un numero di giorni pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, mentre i dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; in entrambi i casi, il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Il medesimo criterio di proporzionalità si applica anche alle altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL con la specifica di cui all'art. 75, comma 9, secondo cui debbono intendersi "comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge n.104/1992, i quali si ripropongono solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno".

Al dipendente con rapporto a tempo parziale verticale, viene comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, con relativo trattamento economico, commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Spettano per intero il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, sempre con trattamento economico commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

**Prestazioni di lavoro supplementari:** al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in particolari situazioni di difficoltà organizzativa derivanti da concomitanti assenze del personale non prevedibili ed improvvise, nella misura massima della percentuale del 25% della durata dell'orario di lavoro pattuito contrattualmente. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione con una maggiorazione del 15%, maggiorazione che viene elevata al 25% ove le ore di lavoro supplementari eccedano i limiti previsti dal comma 2 art 75 CCNL C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021. Il lavoratore può

rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in presenza delle comprovate esigenze di cui all'art. 75, comma 8 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021.

**Lavoro straordinario:** Ai sensi dell'art 75 comma 7 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive richieste al dipendente, ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro come determinato dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

**Attività lavorativa e professionale esterna:** ai sensi del comma 6 art 73 C.C.N.L. comparto sanità 2019-2021 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50%, possono svolgere, previa richiesta autorizzata dall'azienda, altre attività lavorative e professionali, subordinate o autonome, nel rispetto delle norme vigenti in tema di incompatibilità e conflitto di interessi. I dipendenti sono tenuti a comunicare all'Azienda l'attività che intendono svolgere e/o l'eventuale variazione dell'attività lavorativa esterna già autorizzata nel termine di 30 giorni dall'inizio della stessa e/o dalla modifica. La mancata comunicazione nei termini di cui sopra accertata comporta il rientro del dipendente a tempo pieno e costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

#### **ART. 8– NORMA DI RINVIO**

Per tutto quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia ai CCNL di categoria vigenti nel tempo e alla normativa legislativa di settore e la contratto decentrato dell'azienda.

Il presente regolamento sostituisce integralmente quelli preesistenti ed entra in vigore immediatamente dopo la sua approvazione con formale atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione.