

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

Sommario

Art. 1 Riferimenti normativi	2
Art. 2 Finalità e ambito di applicazione	2
Art. 3 Procedura di richiesta.....	2
Art. 4 Requisiti	3
Art. 5 Tipologia dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	3
Art. 6 Modalità di trasformazione.....	4
Art. 7 Criteri di precedenza	4
Art. 8 Ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno	6
Art. 9 Disposizioni transitorie e finali	6

Art. 1

Riferimenti normativi

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento applicano nel contesto dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale le disposizioni di cui al titolo V, capo III, del CCNL per il comparto Sanità sottoscritto il 2 novembre 2022, concernenti il rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché dalle seguenti disposizioni:
 - decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
 - decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - articolo 1, comma 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.
2. Il presente regolamento disciplina pertanto:
 - i requisiti necessari per accedere all'istituto del tempo parziale;
 - le modalità da seguire per proporre richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
 - i criteri di precedenza considerati per la concessione del tempo parziale;
 - le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - le modalità di ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 2

Finalità e ambito di applicazione

1. L'Azienda, nel consentire l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori al tempo parziale, intende:
 - operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari e individuali del personale e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati, tutelando le situazioni di particolare disagio e necessità e tenendo conto del progressivo innalzamento dell'età di collocamento a riposo;
 - consentire una più efficace programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico anche attraverso la flessibilità delle prestazioni lavorative;
 - ampliare, rispetto al numero degli attuali beneficiari, l'accesso all'istituto del tempo parziale da parte del personale nei limiti contrattualmente stabiliti e nella misura sostenibile dal punto di vista organizzativo.
2. La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si applica al personale del comparto Sanità dei ruoli sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico e professionale con rapporto di lavoro subordinato.
3. Il presente regolamento non si applica:
 - al personale di elevata qualificazione;
 - al personale titolare di incarichi di funzione qualora il valore economico dell'incarico sia definito in misura superiore a € 3.000,00.

Art. 3

Procedura di richiesta

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori in servizio presentano apposita domanda entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno solare, nei tempi e nei modi previsti dagli avvisi resi pubblici dall'Azienda sul sito Intranet aziendale.
2. L'avviso indica il numero di posti disponibili a tempo parziale per singolo profilo e per piattaforma/dipartimento ovvero struttura (nel caso del personale amministrativo e tecnico).
3. I dipendenti interessati presentano domanda con riferimento ai posti indicati per la propria sede di assegnazione ovvero all'interno della propria piattaforma/dipartimento o struttura di

assegnazione.

4. I termini di cui sopra non si applicano ai casi in cui le disposizioni normative e contrattuali riconoscono il diritto alla riduzione d'orario.
5. Resta in ogni caso salva la possibilità per l'Azienda di valutare specifiche situazioni, a carattere contingente e non prevedibile, al di fuori dei termini sopra esposti.

Art. 4 Requisiti

1. Possono avanzare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori titolari da almeno diciotto mesi continuativi di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato con l'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale.

Art. 5 Tipologia dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere strutturato secondo le seguenti tipologie:
 - a) orizzontale, in cui l'attività viene svolta con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana (5 o 6 giorni);
 - b) verticale, in cui l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) misto, in cui la distribuzione dell'orario di lavoro risulta dalla combinazione delle tipologie appena descritte (orario giornaliero ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno).
2. La prestazione lavorativa a tempo parziale, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere del:
 - a) 50,00% dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a diciotto ore settimanali;
 - b) 66,66% dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a ventiquattro ore settimanali;
 - c) 69,44% dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a venticinque ore settimanali;
 - d) 83,33% dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a trenta ore settimanali.Ulteriori percentuali orarie sono considerate a esaurimento e, in quanto tali, non possono essere oggetto di nuova richiesta.
3. Al fine della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, oltre alla tipologia e alla percentuale di prestazione, viene stabilita l'eventuale collocazione della prestazione lavorativa nel mese o nell'anno. Le proposte di distribuzione dell'orario di lavoro in determinati periodi del mese o dell'anno possono essere accolte nella misura in cui, con opportuna compensazione dei periodi di lavoro, sia possibile garantire la continuità assistenziale o di servizio.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro tiene conto dell'orario di servizio dell'articolazione organizzativa e, nel caso di personale turnista (sulle dodici o sulle ventiquattro ore), si conforma alla programmazione mensile, sulla base delle esigenze funzionali dell'articolazione medesima. In caso di mobilità interna non d'urgenza in articolazione organizzativa avente diversa durata della settimana lavorativa (cinque ovvero sei giorni) l'articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è conseguentemente modificata, con apposita clausola controfirmata dal lavoratore, mantenendo la scadenza originaria. Il rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% del tempo pieno può essere attivato nelle sole situazioni organizzative in cui è garantita la compatibilità.
5. Fatte salve le misure protezionistiche e le tutele di legge, i lavoratori a tempo parziale non sono esonerati dal lavoro pomeridiano, notturno, prefestivo e festivo.

6. In ogni caso l'articolazione oraria può essere suscettibile di cambiamenti in relazione al verificarsi di emergenze organizzative o comunque di gravi criticità.

Art. 6 **Modalità di trasformazione**

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentata nei termini di cui all'art. 3 del presente regolamento, deve contenere, a pena di inammissibilità, le seguenti indicazioni:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale tra le ipotesi di cui all'art. 5, comma 1, del presente regolamento;
 - b) quantità della prestazione tra le ipotesi definite all'art. 5, comma 2, del medesimo regolamento;
 - c) motivazione per cui si chiede la riduzione d'orario, con specificazione di eventuali criteri di priorità citati al successivo art. 8, e relativa documentazione probante;
 - d) eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il lavoratore intende svolgere, con indicazione del datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento e tutta la documentazione utile a consentire la verifica di eventuali conflitti d'interesse.
2. Fatte salve le eccezioni contrattuali e di legge sui termini, l'Azienda riscontra entro sessanta giorni dalla scadenza dell'avviso, alla luce dei criteri esplicitati al successivo art. 8, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro pervenute.
3. Qualora l'articolazione e/o la quantità della prestazione richieste dal lavoratore non siano compatibili con l'organizzazione della struttura di appartenenza, l'Azienda propone una diversa articolazione e/o quantità. In caso di mancata accettazione, la trasformazione è negata.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre dalla data indicata nell'accordo di modifica del contratto di lavoro e ha durata triennale. Un'eventuale durata minore, in ogni caso non inferiore a sei mesi, può essere oggetto di accordo tra le parti.
5. La trasformazione è negata nel caso in cui:
 - a) sia stata raggiunta la capienza per ciascun profilo nei termini specificati dall'avviso;
 - b) la trasformazione a tempo parziale comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, documentato pregiudizio alla funzionalità dell'articolazione organizzativa presso cui il medesimo è in servizio;
 - c) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità.
6. La trasformazione del rapporto di lavoro decorre sempre dal primo giorno del mese.
7. Nella determinazione della data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro si tiene conto, laddove possibile, del tempo necessario alla fruizione delle ferie precedentemente maturate.
8. Qualora il dipendente, senza giustificato motivo, non sottoscriva la clausola di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro la data di decorrenza proposta, si intende rinunciatario.

Art. 7 **Criteri di precedenza**

1. Nell'ambito della disponibilità individuata dall'avviso con riferimento a ciascuna struttura o piattaforma, hanno titolo preferenziale alla concessione della trasformazione del rapporto di

lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni, le quali tengono conto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e sono da intendersi elencate in ordine di precedenza:

- a) dipendenti portatori di handicap riconosciuto ex art. 3, commi 1 o 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o in particolari situazioni psicofisiche conseguenti a un'invalità certificata uguale o superiore al 46%, con eventuale precedenza:
 - in relazione alla gravità;
 - in relazione alla maggiore età;
 - b) dipendenti genitori di figli conviventi con handicap riconosciuto ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, con eventuale precedenza in relazione alla maggiore età del lavoratore;
 - c) dipendenti genitori di figli conviventi di età non superiore ai tredici anni in relazione al loro numero e dando precedenza a coloro i quali rientrano in servizio dal congedo di maternità o paternità. In caso di ulteriore parità di posizione tra genitori, fatti salvi i criteri di priorità appena indicati, hanno preferenza, nell'ordine:
 - il genitore unico/solo, nella cui fattispecie rientrano i casi di:
 - assenza fisica dell'altro genitore (morte o grave infermità dello stesso che non consente di svolgere il ruolo genitoriale; per grave infermità è da intendere quella situazione che, ancorché temporalmente circoscritta, può, di fatto, impedire al genitore gravemente infermo di prendersi cura del figlio, anche se quest'ultimo è sotto la potestà di entrambi i genitori);
 - assenza giuridica dell'altro genitore (mancato riconoscimento legale del figlio da parte dell'altro genitore);
 - abbandono del figlio da parte dell'altro genitore (risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria);
 - affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore o convivenza prevalente dello stesso presso un genitore (risultante da provvedimento dell'autorità giudiziaria);
 - il genitore di figlio/i convivente/i con disturbo specifico dell'apprendimento riconosciuto da attestazione di un medico del SSN specialista in neuropsichiatria ex l. n. 170/2010, fino al compimento del primo ciclo di istruzione;
 - il genitore del figlio di età inferiore.
 - d) dipendenti il cui coniuge o parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ex articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti nonché i dipendenti che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015);
 - e) dipendenti genitori di figli minori conviventi, in relazione al loro numero;
 - f) dipendenti con necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti, nei limiti di durata del progetto;
 - g) dipendenti con età uguale o superiore ai sessant'anni, dando precedenza alla maggiore età;
 - h) dipendenti i quali presentino documentate situazioni personali o familiari di necessità non previste nei punti precedenti.
2. A parità di posizione, laddove non diversamente precisato, prevale chi presenta più di un criterio di priorità. In caso di ulteriore parità di posizione, si tiene conto della graduazione delle priorità.

3. I criteri di precedenza sopra descritti e riguardanti necessità familiari non possono essere fatti valere da più di un avente titolo.
4. Non rientrano nella valutazione di cui sopra, in quanto aventi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:
 - a) i lavoratori e le lavoratrici 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 sanitaria locale territorialmente competente (art. 8, comma 3, d.lgs. n. 81/2015);
 - b) i lavoratori e le lavoratrici che chiedono, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (art. 8, comma 7, d.lgs. n. 81/2015);
 - c) le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 ottobre 2013, n. 119.

Art. 8

Ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno

1. Allo scadere del periodo di tre anni, il rapporto si ricostituisce a tempo pieno, senza diritto di preferenza in merito a un eventuale rinnovo. Pertanto, il lavoratore interessato al mantenimento della riduzione d'orario è tenuto a presentare domanda nel termine più prossimo alla scadenza del proprio rapporto a tempo parziale.
2. Il dipendente che lo richieda ha diritto al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero ovvero prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art. 9

Disposizioni transitorie e finali

1. In sede di prima applicazione del presente regolamento, i termini di presentazione della domanda sono stabiliti nel 31 marzo 2024 e nel 30 settembre 2024 in luogo del 30 giugno e del 31 dicembre.
2. A tal fine, sono prorogati fino al 30 giugno 2024 i rapporti di lavoro a tempo parziale in scadenza prima di tale data.
3. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale pervenute in data antecedente all'adozione del presente regolamento e non evase devono essere ripresentate nei termini suindicati al fine di essere valutate in relazione alle nuove disposizioni.
4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, con particolare riguardo al trattamento giuridico ed economico, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
5. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione del decreto del direttore generale e sostituisce tutte le regolamentazioni previgenti in materia.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: FRANCESCO MAGRIS
CODICE FISCALE: MGRFNC69D27G888F
DATA FIRMA: 30/11/2023 15:52:38
IMPRONTA: 71A4E8C9CEB4E600FF47456664FACAB59581AB48F3FDD2A35A4E0BF337DABD44
9581AB48F3FDD2A35A4E0BF337DABD4450BD8AF211E710A27B009FCD7D7B7980
50BD8AF211E710A27B009FCD7D7B79800E7FDB789015BFE3766D3B892B89B143
0E7FDB789015BFE3766D3B892B89B14308CF5B9E2B45F519B07C31A26E3BE051

NOME: MASSIMO DI GIUSTO
CODICE FISCALE: DGSM70R19L483N
DATA FIRMA: 30/11/2023 16:05:20
IMPRONTA: 7C28A976A255C1D7AF9D7C2F30A028941114FC9C121A547F08FDE93407BCE1C3
1114FC9C121A547F08FDE93407BCE1C359BC85E99D086122588ADFA48AB47B4C
59BC85E99D086122588ADFA48AB47B4CE618B01B448C39BC4FEF81BCE81EABAA
E618B01B448C39BC4FEF81BCE81EABAA238225B73BE16DBED5C9847A451148C1

NOME: DAVID TURELLO
CODICE FISCALE: TRLDVD77S13G284T
DATA FIRMA: 30/11/2023 16:55:04
IMPRONTA: 228ECD32A64B5ACE1BBD1754DE91D0F2A3889360EBB73DA9587AC70B2F8CD1C0
A3889360EBB73DA9587AC70B2F8CD1C007E5B35CFED9C94B4197857A55735FF8
07E5B35CFED9C94B4197857A55735FF87A400182DB12A082D2384542330900AC
7A400182DB12A082D2384542330900ACDBD902E18F8894873DDFC9C4880CD159

NOME: DENIS CAPORALE
CODICE FISCALE: CPRDNS75M11C758X
DATA FIRMA: 30/11/2023 17:02:25
IMPRONTA: 494BA1AE009E5747CD062BF8DA21A12B92DAEA87B243EE112FBE64EA9763BDEE
92DAEA87B243EE112FBE64EA9763BDEE50F0C68ED4570D44DF17D0745CB956B5
50F0C68ED4570D44DF17D0745CB956B5EEB3D4FB900BDBD43073EC9E64EDE583
EEB3D4FB900BDBD43073EC9E64EDE58364C53EC7DFF8C97BEB49B6379E320A7D