



Prot. n. 148144

Udine, 31.08.2026

Scadenza: 30.09.2026

AVVISO INTERNO VOLTO ALL'ATTIVAZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE CON IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' DELL'AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA FRIULI CENTRALE

In esecuzione di quanto stabilito con decreto del Direttore Generale n. 832 del 27.08.2026, si comunica che l'Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale intende avviare la seconda procedura per l'anno 2026 volta all'attivazione di rapporti di lavoro a tempo parziale con il personale del comparto.

Il **numero di posti** a selezione è indicato nell'**allegato n. 1_avv** al presente avviso.

Il dipendente **può fare richiesta SOLAMENTE per uno dei posti previsti per il proprio profilo professionale di appartenenza e per la Piattaforma/Dipartimento o struttura (nel caso di personale amministrativo e tecnico) a cui è assegnato al momento della scadenza dell'avviso.**

1. Requisiti di ammissione all'avviso
--

L'avviso è rivolto al personale del comparto, in possesso del seguente requisito:

- essere dipendenti dell'Azienda, sia a tempo determinato che indeterminato, da almeno diciotto mesi consecutivi.

NON possono accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale le seguenti categorie di dipendenti:

- personale di elevata qualificazione
- personale titolare di incarichi di funzione qualora il valore economico dell'incarico sia definito in misura superiore a € 3.000,00.

Il presente avviso NON è rivolto al personale per il quale le disposizioni normative e contrattuali riconoscono il DIRITTO alla riduzione oraria, ovvero:

- a) ai lavoratori e alle lavoratrici affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, 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) ai lavoratori e alle 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) alle 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.

2. Modalità di presentazione delle domande

Il personale interessato, in possesso dei requisiti di ammissione, presenta la propria domanda che deve essere **PRODOTTA ESCLUSIVAMENTE TRAMITE PROCEDURA TELEMATICA, secondo le indicazioni riportate nell'allegato n. 2_avv "Istruzioni per la compilazione", PENA L'ESCLUSIONE.**

La procedura informatica per la presentazione delle candidature è attiva sul sito **<https://aas3fvgison.iscrizioneconcorsi.it>** a partire dal giorno di pubblicazione sul sito aziendale del presente avviso, e viene automaticamente **disattivata alle ore 24.00 del giorno di scadenza**. Pertanto, dopo tale termine, non è più possibile effettuare la compilazione online della domanda di partecipazione e **non è ammessa la produzione di altri titoli o documenti** a corredo della domanda. Inoltre non è più possibile effettuare **rettifiche o aggiunte**.

Il termine di cui sopra è perentorio. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti le cui domande non siano state inviate secondo le modalità indicate.

La compilazione della domanda può essere effettuata 24 ore su 24 (salvo momentanee interruzioni per manutenzione del sito) da qualsiasi dispositivo collegato alla rete internet e dotato di un browser di navigazione tra quelli di maggiore diffusione (Chrome, SeaMonkey, Explorer, Firefox, Safari). Si consiglia di effettuare la registrazione e la compilazione per tempo.

3. Criteri di precedenza ai fini della valutazione delle istanze di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale

Nell'ambito della disponibilità di posti individuata nell'allegato 1 al presente avviso, con riferimento alla singola Piattaforma/Dipartimento o struttura (nel caso di personale amministrativo e tecnico), **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, 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'invalidità 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 a sessant'anni, dando precedenza alla maggiore età.
- h) dipendenti i quali presentino documentate situazioni personali o familiari di necessità non previste nei punti precedenti.

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. I criteri di precedenza sopra descritti e riguardanti necessità familiari non possono essere fatti valere da più di un avente titolo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% del tempo pieno (18 ore settimanali) può essere attivato nelle sole situazioni organizzative in cui è garantita la compatibilità.

Qualora l'articolazione e/o la quantità della prestazione lavorativa 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.

La trasformazione è comunque negata nel caso in cui:

- a) sia stata raggiunta la capienza per ciascun profilo;
- 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.

4. Esiti della valutazione delle istanze di trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale

Al termine della valutazione, vengono redatti, in relazione ai posti a selezione per Piattaforma/Dipartimento/Struttura e per profilo professionale ed in ordine di priorità rispetto agli esiti della disamina delle istanze, effettuata in base ai criteri di cui al punto precedente, gli elenchi dei dipendenti (identificati con ID domanda):

- **aventi diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale
- **non aventi diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale.



Tali elenchi sono resi noti entro sessanta giorni dalla scadenza dell'avviso, esclusivamente mediante **pubblicazione sul sito www.asufc.sanita.fvg.it, nella sezione "Concorsi e avvisi", nella pagina dedicata alla presente procedura.**

La succitata pubblicazione ha valore di notifica a tutti gli effetti.

Ai dipendenti non aventi titolo alla trasformazione del rapporto non verrà pertanto inviata alcuna ulteriore comunicazione.

Gli elenchi degli aventi diritto rimangono validi per il periodo strettamente necessario alla formalizzazione degli atti volti alla concessione dei rapporti di lavoro a tempo parziale per la tornata di riferimento.

I dipendenti che risulteranno destinatari della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel corso del mese di dicembre, saranno chiamati a sottoscrivere l'atto integrativo al contratto individuale di lavoro, **con decorrenza dal 01.01.2027.**

5. Caratteristiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Le tipologie di lavoro a tempo parziale a cui il dipendente può accedere sono le seguenti:

- ❖ **orizzontale**, in cui l'attività viene svolta con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana (5 o 6 giorni);
- ❖ **verticale**, in cui l'attività viene svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- ❖ **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).

La prestazione lavorativa a tempo parziale può essere pari al:

- **50%** dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a **diciotto ore** settimanali;
- **66,66%** dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a **ventiquattro ore** settimanali;
- **69,44%** dell'orario di lavoro a tempo pieno, equivalente a **venticinque ore** settimanali;
- **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 richiesta.

L'articolazione dell'orario di lavoro tiene conto dell'orario di servizio dell'articolazione organizzativa e, nel caso di personale turnista (sulle dodici ore 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 ha **durata triennale**. Un'eventuale durata minore, in ogni caso non inferiore a sei mesi, può essere oggetto di accordo tra le parti.

La trasformazione del rapporto di lavoro decorre **dal primo giorno del mese**.

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 rinunciatorio.

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.

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.

5. NORME FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente avviso si fa riferimento al vigente Regolamento aziendale disciplinante la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale del Comparto dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale e alla normativa in materia.

----- INFORMAZIONI -----

Per ulteriori informazioni gli interessati potranno contattare la SOC Reclutamento e trattamento giuridico risorse umane dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale via e-mail all'indirizzo giuridico@asufc.sanita.fvg.it o telefonicamente ai seguenti numeri: 0432-554682 (int. 4682) e 0432-554728 (int. 4728), esclusivamente dal lunedì al venerdì e tassativamente dalle ore 10.00 alle ore 13.00.

IL DIRETTORE
SOC RECLUTAMENTO E TRATTAMENTO GIURIDICO RISORSE UMANE
dott.ssa Rossella TAMBURLINI