

REGIONE TOSCANA
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE TOSCANA CENTRO
 Sede Legale Piazza Santa Maria Nuova n. 1 – 50122 Firenze

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

Numero della delibera	1427
Data della delibera	24-09-2021
Oggetto	Tempo parziale (part-time)
Contenuto	Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale – Area contrattuale Comparto: Approvazione

Dipartimento	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE
Direttore Dipartimento	TOGNINI ARIANNA
Struttura	SOC GESTIONE RISORSE UMANE
Direttore della Struttura	LIPPI LUCIANO
Responsabile del procedimento	BAZAN ALESSANDRA

Conti Economici			
Spesa	Descrizione Conto	Codice Conto	Anno Bilancio
Spesa prevista	Conto Economico	Codice Conto	Anno Bilancio

Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo		
Allegato	N° pag.	Oggetto
A	11	Regolamento part time Area contrattuale Comparto

IL DIRETTORE GENERALE
(in forza del D.P.G.R. Toscana n. 33 del 28 febbraio 2019)

Vista la Legge Regionale n. 84/2015 recante “*Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del Sistema Sanitario Regionale. Modifiche alla Legge Regionale 40/2005*”;

Vista la delibera n. 1720 del 24.11.2016 di approvazione dello Statuto aziendale e le conseguenti delibere di conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture aziendali;

Visto il CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21/05/2018 per l’Area contrattuale del Comparto in ordine alle materie oggetto della presente deliberazione, nonché le disposizioni legislative generali e speciali in materia;

Preso atto che le ex Aziende USL confluite nell’Azienda USL Toscana Centro a far data dal 1/01/2016 avevano disciplinato l’istituto del part time in modo diversificato e che si rende pertanto necessario e opportuno, nonché urgente stante il lasso di tempo ormai trascorso dall’unificazione, rendere omogenea l’applicazione dell’istituto su tutto il territorio aziendale;

Considerato che a tal fine è stato elaborato il Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all’Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, con i seguenti obiettivi principali:

- Migliorare l’efficienza e l’efficacia dell’organizzazione aziendale adottando una migliore flessibilità delle prestazioni lavorative mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico;
- Operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari e individuali del personale e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall’Azienda;
- Garantire, secondo criteri di chiarezza e trasparenza, diritti e doveri dei dipendenti in materia di orario e di applicazione degli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro;
- Tutelare situazioni di particolare disagio e/o necessità del dipendente;

Dato atto di avere fornito adeguata informativa in materia alle Organizzazioni Sindacali dell’area contrattuale del comparto e RSU;

Ritenuto pertanto di procedere all’approvazione del suddetto regolamento individuandone la decorrenza dell’efficacia a far data dal 1° ottobre 2021;

Considerato che, dovendo assicurarne l’idonea conoscenza e diffusione ai fini della concreta applicazione con la suddetta decorrenza si rende necessario dichiarare l’atto immediatamente eseguibile;

Preso atto che il Direttore della SOC Gestione Risorse Umane, nel proporre il presente atto, attesta la regolarità tecnica ed amministrativa e la legittimità e congruenza dell’atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante anche l’istruttoria effettuata a cura del Responsabile del Procedimento Dr.ssa Alessandra Bazan, Collaboratore amministrativo professionale senior in servizio c/o la Struttura Operativa Complessa Gestione Risorse Umane;

Vista la sottoscrizione dell’atto da parte del Direttore del Dipartimento Risorse Umane;

Su proposta del Direttore SOC Gestione Risorse Umane;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per i motivi espressi in narrativa:

1. Di approvare il Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di stabilire che il Regolamento ha efficacia a decorrere dal 1° Ottobre 2021, con contestuale disapplicazione di tutte le precedenti disposizioni adottate nella stessa materia dalle ex USL confluite nell'Azienda USL Toscana Centro;
3. Di incaricare la SOC Politiche e relazioni sindacali di trasmettere il presente atto alle Organizzazioni Sindacali dell'area contrattuale del comparto e RSU;
4. Di trasmettere, a cura del responsabile del procedimento, il presente atto ai Direttori di Dipartimento, Area e Staff aziendali;
5. Di trasmettere la presente deliberazione al Collegio Sindacale a norma di quanto previsto dall'art. 42 comma 2, della L.R.T. 40/2005 e ss.mm.ii.;
6. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile per le motivazioni espresse in narrativa ai sensi dell'art. 42 comma 4, della LR.T 40/2005 e ss.mm.ii.;
7. Di pubblicare sull'albo on-line ai sensi dell'art. 42 comma 2, della Legge Regionale 40/2005 e ss.mm.ii.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Paolo Morello Marchese)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dr. Lorenzo Pescini)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr. Emanuele Gori)

IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI
(Dr.ssa Rossella Boldrini)


Documento

Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale Area Contrattuale Comparto



Data	Redazione	Verifica	Approvazione
14/06/2021	Posizione Organizzativa Alessandra Bazan	SOC Gestione delle Risorse Umane Luciano Lippi	Direttore Dipartimento Risorse Umane Dipartimento Assistenza infermieristica e ostetrica Dipartimento dei Servizi Tecnico Sanitari

Parole chiave: part time, tempo ridotto, lavoro parziale

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale		0.3	2 di 11

Indice

1. PREMESSA	3
2. SCOPO	3
3. DEFINIZIONI	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
5. MODALITÀ OPERATIVE.....	3
5.1. CONTINGENTI MASSIMI PER LA TRASFORMAZIONE	3
5.2. CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE: DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO IN PART-TIME	4
5.3 CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE: CONCESSIONE ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO IN PART-TIME	4
5.4 MODALITÀ OPERATIVA DI CONCESSIONE ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO IN PART-TIME	5
5.5 MODALITÀ DI RICHIESTA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO IN PART-TIME.....	5
5.6 TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	7
5.7 SOGLIE DI DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E CRITERI PER L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO	7
5.8 PERCENTUALI DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA A TEMPO PARZIALE	7
5.9 CRITERI PER L'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	8
5.10 INCOMPATIBILITÀ.....	8
5.11 REVERSIBILITÀ DEL RAPPORTO.....	8
5.12 RECESSO AUTOMATICO.....	9
5.13 SCHEMA SINTETICO DELL'ITER DELLA DOMANDA DELLA TRASFORMAZIONE	10
6 .DISPOSIZIONI FINALI	11
7. DIFFUSIONE/CONSERVAZIONE/CONSULTAZIONE/ARCHIVIAZIONE	11
8. INDICE REVISIONI.....	11
9. LISTA DI DIFFUSIONE.....	11

1. Premessa

1.1 Il presente regolamento, nel rispetto della legislazione e normativa contrattuale vigente, stabilisce disposizioni in merito alla disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Scopo

2.1 Il presente regolamento si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione aziendale adottando una migliore flessibilità delle presentazioni lavorative mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico;
- operare 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
- garantire, secondo criteri di chiarezza e trasparenza, i diritti e doveri di tutti i dipendenti in materia di orario ed applicazione degli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro
- tutelare situazioni di particolare disagio e/o necessità del dipendente

2.2 In particolare, con il presente documento si intende disciplinare, relativamente al personale dipendente del comparto sanità:

- modalità e procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
- Modalità di applicazione della Legge n.183/2010 (collegato lavoro) alla luce anche delle disposizioni normative introdotte dal Decreto Legislativo 81/2015s.m.i.

3. Definizioni

3.1 Ai fini dell'applicazione del regolamento si intende:

- **part time Orizzontale:** una articolazione della prestazione lavorativa con orario ridotto in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni).
- **part time Verticale:** una articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni giorni della settimana o mese o anno.
- **part time Ciclico:** trattasi di una fattispecie nell'ambito della tipologia verticale, con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni mesi dell'anno.
- **part time Misto:** con articolazione dell'orario secondo una combinazione delle precedenti tipologie

4. Ambito di Applicazione

4.1 Il presente regolamento si applica a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, inquadrati nei profili professionali e nelle categorie del personale previsti dalla vigente normativa contrattuale del Comparto.


4.2 I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova e con rapporto di lavoro a tempo pieno possono presentare istanza di trasformazione al rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Modalità operative

5.1. contingenti massimi per la trasformazione

5.1.1 L'Amministrazione determina, con cadenza annuale al 31 dicembre, i contingenti del personale che possono essere destinati al rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione alla dotazione organica.

5.1.2 Il contingente non può comunque superare la percentuale massima del 25% di ogni dotazione organica di ciascun profilo del personale di comparto.

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale		0.3	4 di 11

5.2. Criteri per la trasformazione: Diritto alla trasformazione del rapporto in part-time

5.2.1 Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale:

1. 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.
2. Con riferimento a suddetta ipotesi, se la certificazione è "non rivedibile" il part time è concesso senza scadenza e su richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno; se invece la certificazione è "rivedibile" è concesso per la durata del certificato e comunque non meno di 1 anno.
3. I dipendenti 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.
4. I dipendenti che, per una sola volta, in luogo del congedo parentale chiedono, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro part-time per un periodo corrispondente, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%.
5. le lavoratrici inserite in percorsi di protezione per violenza di genere limitatamente alla durata del percorso.


5.2.2 Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si sostanzia anche al di fuori delle quote del 25% di cui al punto 5.1.

5.3 Criteri per la trasformazione: Concessione alla trasformazione del rapporto in part-time

5.3.1 La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa, nel rispetto dei contingenti di cui al punto 5.1., in assenza di pregiudizio dell'operatività della struttura ove presta l'attività il dipendente, previa autorizzazione del responsabile della struttura organizzativa dando priorità, nel caso di contemporanee istanze plurime di part-time nell'ambito della medesima struttura organizzativa, alla sussistenza delle seguenti situazioni ordinate in graduazione d'importanza:

1. essere affetto da malattia oncologica o grave patologia cronico degenerativa
2. avere il coniuge, figlio, genitore affetto da malattia oncologica o grave patologia cronico degenerativa o DSA
3. per assistenza ad una persona convivente che è totalmente e permanentemente inabile al lavoro e possiede: il riconoscimento al 100% di invalidità civile oppure il riconoscimento di gravità dell'handicap oppure l'indennità di accompagnamento perché non è in grado di attendere agli atti quotidiani della vita
4. per assistenza ad un figlio convivente di: età non superiore a 13 anni oppure di qualsiasi età con riconoscimento delle previsioni di cui all'art.3 della legge 104/1992
5. unico genitore convivente con figlio minore
6. genitore di figli minori
7. convivente con familiari che seguono percorsi di recupero per tossicodipendenza oppure familiari che assistono persone conviventi portatrici di handicap non inferiore al 70% oppure familiari che assistono persone in particolari condizioni psicofisiche, affetti da gravi patologie, malati di mente, anziani non autosufficienti
8. aver compiuto 55 anni di età e superato i 25 anni di servizio
9. di avere motivate e documentate esigenze di studio
10. di volere esercitare un'attività di lavoro autonomo o subordinato che non comporta una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale con la specifica attività di servizio.

5.3.2 In subordine, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa anche a dipendenti che non risultino in possesso delle condizioni sopra elencate nel rispetto dei limiti normativi previsti in materia.

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale		0.3	5 di 11

5.3.3 Il dipendente autocertificherà, per quanto applicabile, le proprie condizioni in relazione alla richiesta di part time fatta eccezione per le certificazioni mediche.

5.3.4 L'Amministrazione si riserva di verificare la veridicità di quanto autocertificato anche con controlli a campione.

5.4 Modalità operativa di concessione alla trasformazione del rapporto in part-time

5.4.1 L'istanza di concessione alla trasformazione del rapporto in part-time è valutata dal direttore della struttura organizzativa di appartenenza della risorsa considerando:

- La disponibilità, attraverso il supporto della SOC GRU, nell'ambito dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in relazione alla dotazione organica della categoria di riferimento;
- l'impatto organizzativo della trasformazione nella struttura organizzativa di assegnazione e, in caso di criticità alla trasformazione valutazione nel più ampio contesto delle strutture dipartimentali appartenenti allo stesso ambito territoriale;
- un compromesso, in accordo con il dipendente, tra quanto richiesto dal dipendente stesso e le esigenze e funzionalità dell'amministrazione anche in relazione alle mansioni e al ruolo rivestito dal dipendente;
- Nel caso in cui la motivazione della richiesta sia inerente allo svolgimento di attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende intraprendere a seguito della trasformazione del rapporto a part-time, lo svolgimento dell'altra attività non deve essere in conflitto di interessi anche potenziali, con la specifica attività d'istituto svolta dal richiedente.
- Nel caso in cui non sia possibile l'accoglimento in sede di struttura organizzativa la valutazione è rinviata al direttore del dipartimento di appartenenza che considera la trasformazione nel più ampio contesto delle strutture dipartimentali appartenenti allo stesso ambito territoriale;
- La valutazione del direttore del dipartimento di appartenenza, per la concessione, considera anche la possibilità di sommare varie quote di part-time per raggiungere il risultato di un "operatore equivalente" da acquisire con i risparmi generati dai vari part time. Questa ultima operazione in accordo e collaborazione con la struttura delle assunzioni aziendale.

5.4.2 Le condizioni di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la durata della prestazione lavorativa e l'articolazione degli orari di lavoro sono definite dall'Azienda, nell'ambito del presente regolamento, al fine di garantire la corretta erogazione delle prestazioni in funzione dell'organizzazione aziendale e del livello occupazionale.

5.4.3 Sono esclusi, dalla concessione alla trasformazione del rapporto in part-time:

- attualmente > i titolari di posizione organizzativa, i responsabili di settore amministrativo, i titolari di Incarico Speciale e il personale titolare di funzioni di coordinamento.
- In futuro con l'applicazione del CCNL del maggio 2018 > i titolari di incarico di funzione

5.4.4 All'esclusione di cui al punto precedente fanno eccezione i casi di "diritto alla trasformazione".


5.5 Modalità di richiesta di trasformazione del rapporto in part-time

5.5.1 La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate dal dipendente in qualsiasi periodo dell'anno.

5.5.2 Questa modalità di presentazione delle istanze, rispetto a quella "a cadenza periodica" è un valore aggiunto orientato al welfare aziendale teso alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

5.5.3 Le domande compilate sull'apposito Modulo devono essere inoltrate alla SOC Gestione Risorse Umane alla email

part-time.risorseumane@uslcentro.toscana.it

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale		0.3	6 di 11

finché non sarà attivo l'apposito modulistica dematerializzata on line a quel punto dovrà essere compilato l'apposito Modulo attraverso il portale dei servizi on line del dipendente

http://159.213.95.27/toscana_centro/geco/index.php

con acclusi gli allegati

5.5.4 La decorrenza d'inizio del part time se ipotizzata dal dipendente deve essere almeno 60 giorni dopo la presentazione dell'istanza.

5.5.5 Le domande non potranno essere prese in considerazione nel caso di incomplete informazioni richieste nello specifico modulo.

5.5.6 L'Ufficio preposto SOC Gestione Risorse Umane procede all'istruttoria preliminare della domanda pervenuta, chiedendo, eventualmente, all'interessato di fornire chiarimenti o integrazioni in relazione alla sussistenza delle particolari condizioni dichiarate.

5.5.7 L'istanza istruita è inoltrata al responsabile della struttura di appartenenza del dipendente per le valutazioni e quindi l'espressione del parere in merito alla domanda del dipendente che può essere:

- a) favorevole alla trasformazione del rapporto di lavoro e confermare l'articolazione oraria richiesta dal dipendente anche variando le attività svolte dal dipendente;
- b) proporre, al dipendente, un'articolazione oraria diversa, anche variando le attività svolte dal dipendente, più confacente alle esigenze del servizio; in tal caso il richiedente dovrà accettare la diversa modalità indicata di fruizione del part-time ai fini della trasformazione;
- c) non avere la possibilità nell'ambito della struttura diretta e quindi, il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, rimettere la domanda al direttore del dipartimento per la valutazione nel più ampio contesto delle strutture dipartimentali.

5.5.8 Il quest'ultimo caso l'istanza è inoltrata al direttore del dipartimento di appartenenza per le valutazioni in ambito dipartimentale e quindi ipotizzare una posizione di compromesso con il dipendente in merito alla domanda stessa.

5.5.9 Le proposte, confacenti alle esigenze di servizio, verranno sottoposte al dipendente stimolando possibilità organizzative tali da favorire, nei limiti delle esigenze funzionali dell'Amministrazione, possibili soluzioni alternative.

5.5.10 Qualora non si pervenga comunque a concordare una soluzione che contemperi le reciproche necessità, l'Amministrazione respinge la proposta del dipendente motivando adeguatamente le particolari esigenze che si frappongono all'accettazione.


5.5.11 Il dipendente, in questo caso, e comunque se rifiuta il posto di part-time disponibile proposto dal Dirigente del dipartimento anche al di fuori della sede di assegnazione, decade dal diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro.

5.5.12 I pareri espressi, sia nel caso favorevole che non, devono essere puntualmente circostanziati con relativa istruttoria redatta eventualmente di concerto con altre figure preposte alla gestione della organizzazione del servizio relativo (titolari di incarico funzionale.).

5.5.13 In ogni caso è negata la trasformazione del rapporto di lavoro quando:

- il contingente di personale, con riferimento al profilo professionale relativo, da destinare a part-time risulti esaurito.
- l'attività lavorativa esterna che il dipendente intende svolgere, risulti incompatibile con gli interessi dell'Azienda.

5.5.14 Tutti i casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono concessi per un periodo minimo di un anno e massimo di due anni, fatte salve le eccezioni previste negli articoli del presente documento.

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale			

5.5.15 Alla scadenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il dipendente dovrà riprendere servizio a tempo pieno, salvo richiesta di rinnovo da parte del dipendente stesso che deve inoltrare almeno 60 giorni prima della scadenza alla SOC Gestione Risorse Umane esclusivamente con le stesse modalità previste al punto 5.5.3

5.5.16 Il rinnovo verrà concesso previa valutazione in ordine a quanto normato e con le modalità ivi regolamentate in ordine alle motivazioni sussistenti.

5.5.17 Il direttore della SOC Gestione Risorse Umane formalizza per iscritto al dipendente gli esiti della richiesta alla trasformazione del rapporto di lavoro.

5.5.18 In caso di accoglimento la trasformazione del rapporto di lavoro è perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che dovrà indicare oltre ai dati identificativi delle parti, i seguenti elementi:

- data di decorrenza e scadenza del nuovo rapporto di lavoro;
- tipologia di tempo parziale
- percentuale assegnata
- ore di prestazione lavorativa settimanale/mensile/annuale
- articolazione oraria
- giorni/periodi lavorativi

5.5.19 Le modificazioni all'articolazione oraria o alla quantità oraria del rapporto a tempo parziale instaurato dai dipendenti, o della sede lavorativa in corso di durata del contratto possono avvenire su richiesta motivata dell'azienda o dei dipendenti interessati, qualora ci sia accordo tra le parti e tenuto conto della gestione economico-giuridica della tipologia di part-time in questione.

5.6 Tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale

5.6.1 La riduzione dell'orario di lavoro può essere:

Orizzontale: con articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni).

Verticale: con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni giorni della settimana, mese o anno.

Ciclico: nell'ambito della tipologia verticale, con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni mesi dell'anno.

Misto: con articolazione dell'orario secondo una combinazione delle precedenti tipologie.


5.7 Soglie di durata della prestazione lavorativa e criteri per l'articolazione dell'orario

5.7.1 Ai sensi dell'art.24-1° comma del CCNL/99 il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

5.8 Percentuali della prestazione lavorativa a tempo parziale

5.8.1 Le percentuali della prestazione lavorativa possono essere:

- 33,34% della prestazione a tempo pieno pari a 12 ore settimanali
- 38,88% della prestazione a tempo pieno pari a 14 ore settimanali
- 50,00% della prestazione a tempo pieno pari a 18 ore settimanali
- 58,33% della prestazione a tempo pieno pari a 21 ore settimanali
- 66,67% della prestazione a tempo pieno pari a 24 ore settimanali
- 83,34% della prestazione a tempo pieno pari a 30 ore settimanali

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale		0.3	8 di 11

5.8.2 In casi eccezionali, al di fuori di quanto prestabilito sopra, il dipendente può ipotizzare una percentuale diversa maggiore del 30%.

5.8.3 Nei part time annuali o mensili la percentuale verrà calcolata d'ufficio in relazione alle modalità di erogazione della prestazione indicata.

5.9 Criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro

5.9.1 Nell'ambito delle tipologie sopra descritte, l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo parziale viene articolato in applicazione di quanto sottospecificato:

1. L'articolazione dell'orario di lavoro in regime di part time deve, in ogni modo, essere compatibile con la normale attività istituzionale. In particolare, l'articolazione di tipo verticale, di norma, deve garantire la copertura dell'intero turno di servizio, per l'articolazione di tipo orizzontale deve essere specificato l'orario.
2. La durata della prestazione lavorativa, l'articolazione e la collocazione oraria della stessa (con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno), sono indicati nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale¹.
3. Per il personale con orario flessibile, relativamente agli orari di ingresso e di uscita, la fascia di tolleranza è quella della struttura di appartenenza, fermo restando che la flessibilità non influisce sul dovuto orario giornaliero.

5.9.2 Fermo restando l'articolazione dell'orario indicata nel contratto individuale, il responsabile della struttura organizzativa in accordo con il dipendente può, per motivate esigenze di servizio ed eccezionalmente variare l'articolazione oraria senza la necessità di modifica di contratto.

5.10 Incompatibilità

5.10.1 Nel caso in cui la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro sia motivata dallo svolgimento di altra attività lavorativa, il dipendente nel dichiarare che attività intenderà svolgere è tenuto a precisare ed attestare, sotto la propria responsabilità, eventuali conflitti, anche potenziali, con la sua specifica attività d'istituto.

5.10.2 Nel caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro sia motivata dallo svolgimento di altra attività lavorativa il debito orario della prestazione lavorativa resa presso l'Azienda non può essere superiore al 50% dell'orario pieno.

5.10.3 Al fine della definizione di una eventuale incompatibilità il dipendente è tenuto altresì a comunicare all'Azienda, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.

5.10.4 Qualora l'attività di lavoro subordinato o autonomo comporti conflitto di interessi con l'attività di servizio svolta all'interno dell'Azienda, questa nega la trasformazione del rapporto.


5.10.5 La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.

5.10.6 In ogni caso, il diniego deve essere notificato al dipendente interessato, per iscritto, entro 60 giorni dal ricevimento della domanda.

5.11 Reversibilità del rapporto

5.11.1 I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto, a richiesta, di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

¹ La circolare 18.03.2004, n.9/04 del Ministero del Lavoro, il requisito della puntuale indicazione nel contratto individuale di lavoro della collocazione temporale della prestazione lavorativa è addebito e non è soddisfatto qualora si preveda che la prestazione sia programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite, da definirsi con cadenza almeno mensile.

	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale			

5.11.2 Il dipendente può essere assegnato, in base alle esigenze organizzative, anche altra struttura o sede.

5.11.3 Alla reversibilità consegue la completa reintegrazione del dipendente nello status antecedente alla trasformazione, nonché la contestuale verifica dell'applicazione dell'istituto con particolare riferimento alla dotazione organica del servizio di appartenenza.

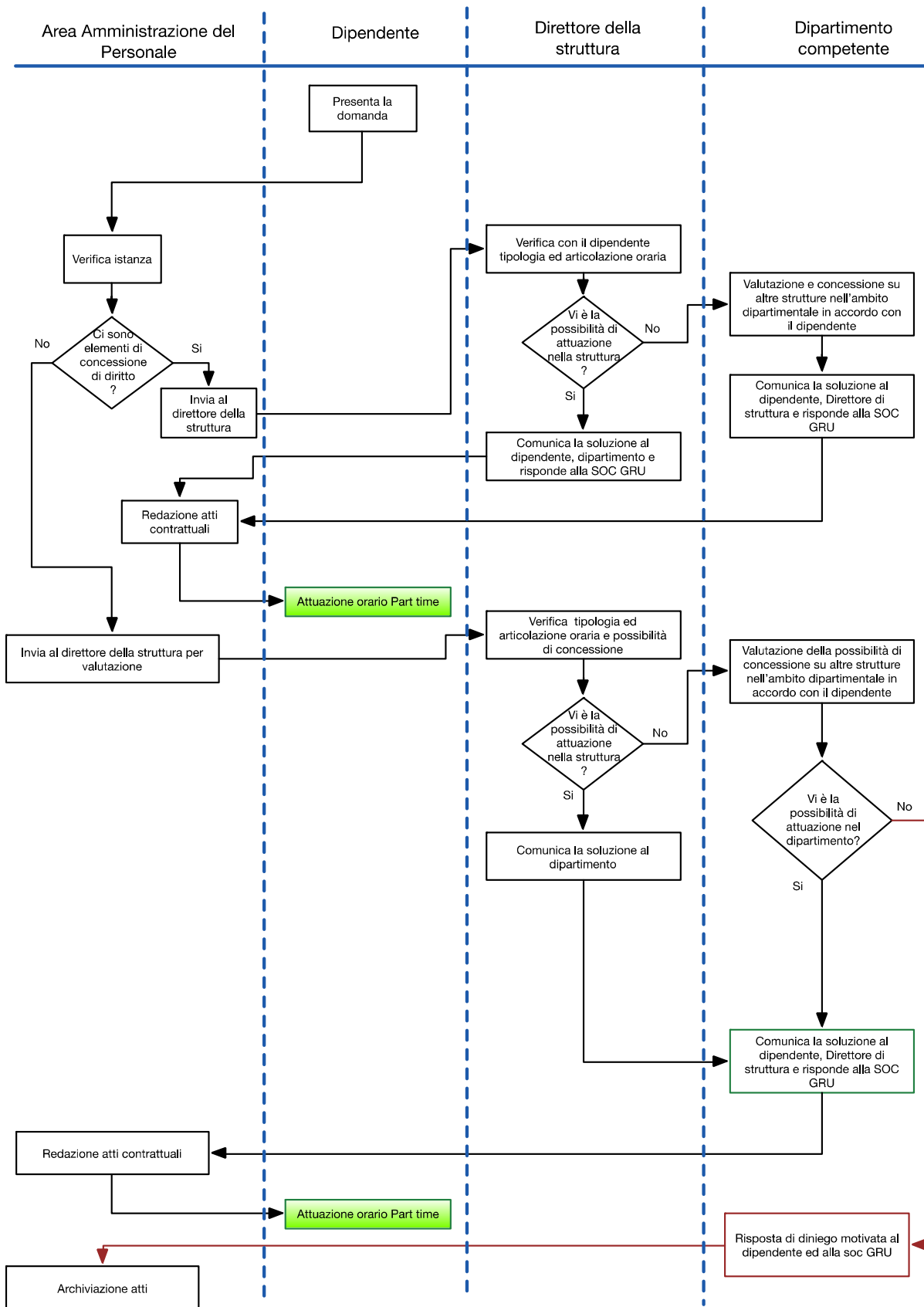
5.12 Recesso automatico


5.12.1 In caso di mobilità interna per la copertura di posti a tempo pieno, il dipendente a tempo parziale che risultasse vincitore della mobilità, deve rientrare a tempo pieno a partire dalla data di assegnazione del posto stesso.

5.12.2 In caso di vincita di selezione interna o concorso pubblico si applica la revoca automatica di cui sopra con decorrenza dalla data di inquadramento nel nuovo profilo o categoria.

5.12.3 Il dipendente, nella domanda di mobilità o in caso di vincita di selezione interna o concorso pubblico, deve impegnarsi a non richiedere il part-time se non trascorsi due anni dalla decorrenza del trasferimento o della nomina nella nuova categoria e/o profilo professionale.

5.13 Schema sintetico dell'iter della domanda della trasformazione



	Area Amministrazione del Personale	Codice	Revisione	Pagina
	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale		0.3	11 di 11

6 .Disposizioni Finali

Le disposizioni del presente regolamento si applicano alle domande di trasformazione presentate successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo.

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente nel tempo.

Eventuali indicazioni operative esecutive del regolamento potranno essere adottate e pubblicate dai competenti uffici aziendali preposti all'attuazione del regolamento stesso.

7.Diffusione/conservazione/consultazione/archiviazione

Il responsabile della **diffusione** è il direttore della SOC Gestione delle Risorse Umane:

- L'originale è conservato agli atti della SOC Gestione delle Risorse Umane
- consultazione link sul sito aziendale

8. Indice revisioni

Revisione n°	Data emissione	Tipo modifica	Titolo
0	14/06/2021	PRIMA EMISSIONE	Regolamento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale Area Contrattuale Comparto

9.Lista di diffusione

- Tutti i direttori dei dipartimenti
- Organizzazioni sindacali e RSU

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Atto n. 1427 del 24-09-2021

In pubblicazione all`Albo dell`Azienda Usl dal 24-09-2021 al 09-10-2021

Esecutiva ai sensi della Legge Regionale Toscana n.40 del 24 febbraio 2005
in data 24-09-2021