



PART-TIME PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

PREMESSA.

Fatto salvo il rinvio alla normativa vigente ed ai CC.CC.NN.LL in materia di part-time, si stabilisce quanto segue.

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro deve essere presentata dal dipendente al protocollo aziendale utilizzando esclusivamente l'apposita modulistica predisposta dall'Azienda.

L'Azienda risponde entro i successivi 60 giorni secondo quanto disposto nel presente documento e nei limiti percentuali previsti dalla normativa vigente.

Il presente documento sostituisce a tutti gli effetti il regolamento del 15.04.2004 e ogni altra diversa disposizione aziendale.

ART. 1 - Dipendenti con patologie oncologiche. Diritto alla trasformazione.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 276/2006, i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'A.S.L. territorialmente competente. In tal caso il lavoratore dovrà dimostrare la sussistenza di tali requisiti mediante presentazione del verbale di accertamento dell'ASL e di eventuale ulteriore e idonea documentazione medica che si renda necessaria.

L'Azienda si riserva in tal caso la verifica attraverso gli Uffici Competenti.

Ai sensi della Circolare n. 40 del 22.12.2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è rimessa alle esigenze aziendali e all'accordo tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) la quantificazione dell'orario ridotto nonché la scelta tra le modalità orizzontali o verticali. Tenuto conto della ratio dell'istituto, la definizione delle modalità organizzative dovrà tenere prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore.

Art. 2 - Limitazioni alla richiesta di part-time.

Fatta eccezione per i dipendenti con patologie oncologiche di cui al punto precedente, nel caso di superamento dei contingenti previsti dalla normativa vigente, la domanda di part-time non potrà essere accolta e verrà inserita nella graduatoria aziendale degli aventi diritto in ordine cronologico di presentazione al protocollo aziendale, fatto salvo quanto previsto nell'art. 14 (disposizioni finali).

ART. 3 - Diniego alla trasformazione.

La trasformazione del rapporto di lavoro viene invece negata (e la pratica viene archiviata) qualora la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione che si identificano nei seguenti casi:

- dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- conflitto di interessi tra l'eventuale attività lavorativa che il dipendente intenda esercitare e le mansioni espletate;
- anzianità di servizio nell'Azienda e nella qualifica inferiore a due anni;
- durante il periodo di prova;
- dipendente con funzioni di coordinamento;
- dipendente titolare di posizione organizzativa.

ART. 4 - Autorizzazione a svolgere altra attività e incompatibilità.

Nel caso in cui il dipendente richieda il passaggio del rapporto di lavoro a part-time al 50% della prestazione lavorativa al fine di svolgere un'altra attività lavorativa, lo stesso dovrà obbligatoriamente darne comunicazione allegando alla domanda la necessaria documentazione affinché l'Azienda accerti eventuali conflitti di interesse con l'attività normalmente svolta, nel qual caso nega la trasformazione.

(Area con diverse firme e iniziali scritte a mano)

Art. 5 - Requisiti e durata rapporto a part-time.

Il part-time viene concesso alla presenza di uno dei seguenti requisiti, sulla base dell'ordine cronologico di presentazione della domanda al protocollo generale, fatto salvo quanto previsto nell'art. 14 (disposizioni finali):

a) Per l'assistenza al/alla figlio/a: fino al compimento dell'età di 14 anni del/la figlio/a per cui il part-time è stato chiesto ed ottenuto.

b) Per l'effettiva assistenza a persona con handicap in situazione di gravità non ricoverata a tempo pieno in struttura residenziale, coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

Nei casi indicati nella presente lett. b), l'assistenza al soggetto con handicap in situazione di gravità deve essere effettiva e non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza dalle abitazioni (residenza soggetto con handicap in situazione di gravità e domicilio effettivo del lavoratore). Si ha lontananza quando la distanza è superiore a 150 km).

Il part-time viene concesso fino alla sussistenza dei requisiti e comunque per un massimo di 6 anni;

c) Per l'effettiva assistenza a persona non ricoverata a tempo pieno in struttura residenziale, coniuge, parente o affine entro il secondo grado che abbia una delle seguenti patologie:

1. patologie croniche che determinano permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. patologie croniche che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie croniche che richiedano la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il part-time viene concesso fino alla sussistenza dei requisiti e comunque per un massimo di 6 anni;

Per quanto attiene il requisito dell'effettiva assistenza vedasi il precedente punto b).

d) in caso di malattia del dipendente che determini una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 60% riconosciuta dall'apposita Commissione istituita presso l'ASL: il part-time viene concesso fino alla permanenza di tale requisito;

e) in caso di svolgimento di altra attività lavorativa autorizzabile per tutta la durata dello svolgimento di tale attività;

f) per 3 anni se non sussiste alcuno dei requisiti di cui ai precedenti lettere a), b), c), d) ed e).

Nel caso di concessione del part-time per uno dei motivi indicati nelle lettere b), c) e d), e) il dipendente è tenuto a documentare annualmente la sussistenza di tali requisiti.

Il venir meno di una delle condizioni sopra elencate (compimento età del/la figlio/a, sopravvenuta mancanza dei requisiti di cui alla lettera b, c, d), e) ovvero la scadenza del triennio (lettera f) determina il rientro a tempo pieno da parte del dipendente con effetto, di regola, dal 1° giorno del mese successivo, fatto salvo il diritto del dipendente di presentare una nuova domanda che non può essere presentata prima dei 6 mesi antecedenti alla scadenza del rapporto di lavoro a part-time.

ART. 6 - Elevazione contingente.

Il limite percentuale del 25% previsto dal C.C.N.L. 7.4.1999, è elevato di un ulteriore 10%, ai sensi dell'art. 23, comma 10, del C.C.N.L. citato in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, così individuate:

a) per l'effettiva assistenza di un familiare, come previsto nelle lettere b) e c) del precedente art. 5: il part-time viene concesso fino alla sussistenza dei requisiti e comunque per un massimo di 6 anni;

b) in caso di malattia del dipendente, come previsto nella lettera d) del precedente art. 5: il part-time viene concesso fino alla permanenza di tale requisito;

c) in caso di presenza nel nucleo familiare di 3 o più figli di cui almeno uno con età inferiore a 14 anni aventi la stessa residenza: il part-time viene concesso fino al compimento dell'età di 14 anni del/la figlio/a dell'ultimo/a nato/a;

d) in caso di presenza nel nucleo familiare di 1 o più figli conviventi con il richiedente se:

- il lavoratore/lavoratrice è l'unico genitore affidatario;
- il lavoratore/lavoratrice è celibe/nubile e non convive con il genitore dei figli;
- il lavoratore/lavoratrice è separato/divorziato.

Il part-time viene concesso fino al compimento dell'età di 14 anni del/la figlio/a dell'ultimo/a nato/a.

Il venir meno dei requisiti determina il rientro tempo pieno da parte del dipendente con effetto, di regola, dal 1° giorno del mese successivo.



