

REGOLAMENTO

DEI RAPPORTI DI LAVORO

A IMPEGNO RIDOTTO

PERSONALE AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA

SOMMARIO

Art. 1 OGGETTO, FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
Art. 2 DEFINIZIONI.....	3
Art. 3 CONTINGENTE.....	3
Art. 4 CASI DI ESCLUSIONE E REQUISITI PER L'ACCESSO ALL'IMPEGNO RIDOTTO.....	3
Art. 5 GARANZIE.....	4
ART. 6 CRITERI DI PRECEDENZA.....	4
Art. 7 TIPOLOGIE DI IMPEGNO RIDOTTO.....	5
Art. 8 PROCEDIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	5
ART. 9 MODIFICA DELLA TIPOLOGIA, DISTRIBUZIONE O ARTICOLAZIONE DEL ORARIO DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO.....	7
Art. 10 CONTRATTO DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO.....	7
Art. 11 TRATTAMENTO GIURIDICO.....	8
CONGEDO ORDINARIO:.....	8
ASSENZA PER MALATTIA.....	9
MATERNITA' E PATERNITA'.....	9
ALTRE ASSENZE.....	9
Art. 12 TRATTAMENTO ECONOMICO.....	9
Art. 13 PRONTA DISPONIBILITA', LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO.....	10
Art. 14 MENSA E BUONI SOSTITUTIVI DEL SERVIZIO MENSA.....	11
Art. 15 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO.....	11
Art. 16 NORME FINALI E TRANSITORIE.....	11
NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	11

ART. 1 OGGETTO, FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a impegno ridotto dei dipendenti della ASL di Oristano appartenenti all'area della dirigenza sanitaria di tutti i profili/discipline e i procedimenti per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno al rapporto di lavoro a impegno ridotto.

Le disposizioni del Regolamento sono finalizzate a contemperare l'interesse del dirigente alla trasformazione del rapporto di lavoro a impegno ridotto, in presenza delle condizioni previste dai contratti nazionali vigenti, con il dovere dell'Azienda di garantire la puntuale erogazione dei servizi e uniformare i relativi procedimenti amministrativi, nel rispetto della normativa vigente in materia e dei principi di trasparenza e imparzialità.

ART. 2 DEFINIZIONI

Per tempo pieno si intende l'orario di lavoro stabilito dai CC.CC.NN.LL. in 38 ore settimanali.

Per impegno ridotto s'intende l'orario di lavoro, reso in maniera parziale rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno, stabilito a seguito di uno specifico accordo individuale sottoscritto tra il singolo lavoratore della dirigenza medica, veterinaria e della dirigenza sanitaria non medica, e l'Azienda, che contiene le clausole specifiche relative alla collocazione temporale e alla distribuzione della prestazione lavorativa.

ART. 3 CONTINGENTE

Il contingente massimo di dirigenti che può accedere al rapporto di lavoro a impegno ridotto è fissato dai CC.CC.NN.LL. vigenti nel 3% della dotazione organica complessiva aziendale dell'area dirigenziale, arrotondata per eccesso, ripartita in maniera equilibrata fra le diverse aree professionali e discipline.

ART. 4 CASI DI ESCLUSIONE E REQUISITI PER L'ACCESSO ALL'IMPEGNO RIDOTTO

Per il personale della dirigenza è escluso l'accesso al regime di impegno ridotto:

- dei dirigenti medici e veterinari e sanitari non medici con rapporto di lavoro non esclusivo;
- dei dirigenti titolari di incarico dirigenziale di natura gestionale.

L'accesso al regime di impegno ridotto dei dirigenti può essere richiesto esclusivamente nei casi **in cui risultino comprovate particolari esigenze familiari o sociali, fatto salvo quanto previsto all'art. 5:**

- a) assistenza ai figli in età inferiore agli otto anni;
- b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di

riabilitazione, debitamente certificati, previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;

- c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche se non conviventi, che necessitano di particolare cura, in relazione alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/2000, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado, o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.

L'accesso all'impegno ridotto è richiesto per periodi massimi di un anno, fatto salvo, in ogni caso, il venir meno dei requisiti di accesso e l'eventuale proroga in caso di permanenza degli stessi.

ART. 5 GARANZIE

E' riconosciuto il diritto, a richiesta, all'impegno ridotto entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza:

- al lavoratore affetto da patologie oncologiche o 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 da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente;
- al lavoratore, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, ed entro i limiti del congedo ancora spettante, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%;
- alla dipendente inserita in percorsi di protezione contro la violenza di genere (art. 24, comma 6, D.L.vo 80/2015 e ss.mm.ii.).

Le richieste di accesso al tempo ridotto effettuate ai sensi dell'art. 5 non vengono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui all'art. 3 e le domande di trasformazione possono essere presentate senza limiti temporali.

ART. 6 CRITERI DI PRECEDENZA

Ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs n. 81/2015, in caso di più istanze presentate contemporaneamente è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a impegno ridotto, quando:

- le patologie oncologiche o cronico-degenerative riguardino il coniuge, i figli o i genitori del dirigente richiedente;
- il dirigente assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992, con necessità di

assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- il dirigente convive con figlio di età inferiore a 13 anni o con figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/92.

ART. 7 TIPOLOGIE DI IMPEGNO RIDOTTO

L'articolazione dell'orario di lavoro a impegno ridotto proposta dal dirigente deve essere compatibile con gli orari di servizio praticati nell'U.O. di afferenza.

E' possibile realizzare tre tipologie di impegno ridotto:

- **ORIZZONTALE:** con articolazione della prestazione lavorativa ridotta su tutte le giornate lavorative;
- **VERTICALE:** con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, o del mese o dell'anno; in questo caso deve essere rispettata la media del debito orario del periodo di riferimento;
- **MISTO:** con articolazione combinata delle due tipologie precedenti (riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e distribuzione dell'orario ridotto solo in una parte della settimana o del mese o dell'anno).

Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline.

La prestazione lavorativa a impegno ridotto non può essere inferiore al 30% di quella tempo pieno né superiore al 83,33%.

In ogni caso l'articolazione dell'orario di lavoro del personale a impegno ridotto verticale, nei periodi lavorativi stabiliti in sede di contratto individuale, è lo stesso del personale a tempo pieno, comprensivo dei turni se previsti dal profilo.

L'orario di lavoro a impegno ridotto di tipo orizzontale o misto dev'essere reso nell'orario stabilito con l'accordo individuale.

L'orario di lavoro a impegno ridotto non comporta la scelta dei turni di servizio, se il dipendente è assegnato ad U.O. operante su turni, né l'esonero dal lavoro notturno, se non spettante ai sensi di altre disposizioni di Legge.

ART. 8 PROCEDIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto i dirigenti presentano apposita istanza al protocollo generale, o all'indirizzo di posta elettronica certificata

“risorseumane@pec.asloristano.it” che deve contenere:

- le generalità del dirigente, il profilo, la disciplina e U.O. di assegnazione, il recapito, anche telefonico e di posta elettronica;
- le motivazioni che legittimano l'accesso all'impegno a orario ridotto;
- la tipologia di impegno ridotto che si intende realizzare (orizzontale, verticale o misto), l'articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro;
- la decorrenza della trasformazione e il termine;
- per l'impegno ridotto di tipo orizzontale, l'indicazione dell'orario in cui si intende prestare l'attività lavorativa per ciascuna giornata o turno di lavoro;
- per l'impegno ridotto di tipo verticale, l'individuazione dell'arco temporale in cui si intende prestare l'attività lavorativa (parte della settimana, del mese o dell'anno);
- per l'impegno ridotto di tipo misto, entrambe le indicazioni;
- la dichiarazione relativa al mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo;
- l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso al regime a impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del tempo pieno.

La S.C. Gestione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, che istruisce la pratica, in primo luogo accerta:

1. la regolarità della domanda;
2. che la richiesta non sia in contrasto con le norme stabilite dal presente regolamento;
3. che la percentuale del personale a impegno ridotto non sia superiore a quella stabilita dal CCNL vigente;
4. che ricorrano le comprovate e particolari esigenze familiari previste nel C.C.N.L.;
5. che non ricorrano i casi di esclusione di cui all'art. 4 del regolamento.

Qualora ricorrano i casi di cui ai punti 3 e 5 ovvero non sussistano le particolari situazioni familiari o sociali di cui al punto 4, l'istanza viene respinta senza dare ulteriore corso, con provvedimento motivato del Direttore della SC Gestione Risorse Umane;

Se l'istanza è regolare, il Responsabile del procedimento provvede ad acquisire il parere del Direttore della Struttura interessata, in relazione alla tipologia di impegno ridotto proposta dal dirigente rispetto alle esigenze di servizio, con eccezione delle istanze presentate ai sensi dell'art. 5, per le quali detto parere è richiesto esclusivamente riguardo all'articolazione dell'orario a tempo parziale.

Il Direttore della Struttura di appartenenza del Dirigente può:

- esprimere parere favorevole e incondizionato;
- concordare con il dirigente una modalità di articolazione dell'orario di lavoro a impegno ridotto diversa da quella proposta, che contemperi le esigenze del lavoratore e quelle della Struttura;

- esprimere parere negativo, adeguatamente motivato, quando il passaggio all'impegno ridotto determini pregiudizio alla funzionalità dell'U.O. interessata;

L'Azienda, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione dell'istanza, preso atto del parere espresso dal Direttore dell'U.O., concede o nega la trasformazione del rapporto di lavoro.

In caso di accoglimento dell'istanza il Responsabile del procedimento, conclusa l'istruttoria,:

- ne dà comunicazione all'interessato e al Direttore dell'U.O. di assegnazione;
- provvede alla stesura del contratto individuale a impegno ridotto che verrà stipulato tra il Direttore Generale della ASL di Oristano (o suo delegato) e il dirigente interessato;
- dà comunicazione della trasformazione del rapporto di lavoro agli uffici competenti alla gestione del profilo orario e della busta paga per i provvedimenti di competenza, e al personale incaricato della denuncia UNILAV;

La decorrenza della trasformazione del rapporto interviene dal 1 o dal 16 del mese successivo all'accoglimento dell'istanza.

ART. 9 MODIFICA DELLA TIPOLOGIA, DISTRIBUZIONE O ARTICOLAZIONE DEL ORARIO DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO

Il dirigente già autorizzato all'impegno ridotto può richiederne la modifica in relazione alla tipologia, alla distribuzione, alla riduzione dell'orario di lavoro; per l'accoglimento o il diniego verrà seguita la stessa procedura prevista per la trasformazione del rapporto di lavoro, compresa la sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

La modifica, se accolta, comporterà l'ulteriore trasformazione del rapporto di lavoro, fino alla scadenza prevista nel contratto individuale di impegno ridotto originale o al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' esclusa la modifica che riguardi solo una porzione di tempo ricompresa nel periodo complessivo di lavoro a tempo parziale. (per esempio la modifica richiesta per i mesi di luglio e agosto, presentata dal dipendente già a impegno ridotto dal 1 gennaio al 31 dicembre dello stesso anno).

La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione richiesta dall'Azienda avviene con il consenso del dipendente.

ART. 10 CONTRATTO DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO

Il contratto individuale rappresenta l'atto costitutivo del rapporto di lavoro a impegno ridotto e ne definisce la tipologia e la distribuzione dell'orario; Pertanto deve contenere:

- la decorrenza e la durata;

- la tipologia di impegno ridotto concordata;
- la percentuale di riduzione;
- la collocazione temporale della prestazione lavorativa:
 - a) per l'impegno ridotto di tipo verticale, i periodi della settimana, del mese o dell'anno in cui verrà prestata l'attività lavorativa;
 - b) per l'impegno ridotto di tipo orizzontale l'orario di servizio per ciascuna giornata o turno di servizio;
 - c) per l'impegno ridotto misto sia l'indicazione dei periodi lavorativi sia l'orario di servizio per ciascuna giornata lavorativa.

Per tutte le tipologie di impegno ridotto, se il lavoro è organizzato in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

- L'impegno del dirigente al mantenimento del rapporto di lavoro esclusivo.
- l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro a orario pieno.

ART. 11 TRATTAMENTO GIURIDICO

Al personale dirigente con rapporto di lavoro a impegno ridotto si applicano tutte le disposizioni di legge e contrattuali vigenti per il rapporto di lavoro a tempo pieno, comprese il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

I termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso non si riducono; nei casi di impegno ridotto di tipo verticale o misto tali termini vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata (compresa l'attività di consulenza), è sospesa per tutta la durata dell'impegno a orario ridotto; è previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con impegno orario ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.

Il dirigente con rapporto a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive, né attività di supporto all'intramoenia;

CONGEDO ORDINARIO:

Al personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto di tipo orizzontale spetta lo stesso numero di giorni di congedo ordinario spettante al personale a tempo pieno;

Al personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto di tipo verticale o misto spetta un numero di giorni di

congedo ordinario proporzionale alle giornate di lavoro prestate nella settimana (o nel mese o nell'anno).

Eventuali ferie maturate durante il rapporto di lavoro a tempo pieno e non ancora fruiti al momento della trasformazione a impegno ridotto potranno essere fruiti indipendentemente dalla diversa misura dell'orario di lavoro dovuto.

ASSENZA PER MALATTIA

Nei casi di impegno ridotto di tipo orizzontale, verticale o misto, le assenze per malattia vengono computate con le stesse modalità previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno.

Le ore di permesso previste per visite mediche o prestazioni specialistiche sono riproporzionate, in relazione al debito orario a impegno ridotto.

MATERNITA' E PATERNITA'

Alle lavoratrici e lavoratori con rapporto di lavoro a impegno ridotto verticale è riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo; il trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

ALTRE ASSENZE

Le assenze per matrimonio e per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

I permessi previsti dall'art. 33 della Legge 104/1992 sono riproporzionati solo qualora l'orario teorico mensile sia inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. Le ore di permesso previste per motivi personali/familiari sono riproporzionate, in relazione al debito orario a impegno ridotto.

ART. 12 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico, con esclusione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro che rimane riconosciuta in misura intera; l'assegno per

nucleo familiare, se ricorrono le condizioni, spetta per intero.

ART. 13 PRONTA DISPONIBILITA', LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

Per lavoro supplementare si intende quello svolto oltre l'orario a impegno ridotto concordato, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro (38 ore);

Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 25% della durata dell'orario a impegno ridotto concordata, calcolata con riferimento all'orario mensile previsto nel contratto individuale e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale dirigente non prevedibili e improvvise.

Nel caso di impegno orario ridotto di tipo orizzontale o misto, il lavoro supplementare può essere svolto entro il limite massimo dell'orario giornaliero del corrispondente dirigente a impegno pieno; nel caso di impegno orario ridotto di tipo verticale, il lavoro supplementare può essere svolto entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente dirigente a impegno pieno e nelle giornate in cui non sia prevista l'attività lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto maggiorata del 15%, e i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Qualora le ore supplementari siano eccedenti rispetto al limite stabilito dal CCNL vigente, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione è pari al 25%.

Limitatamente ai casi di carenza di organico, il dirigente a impegno ridotto orizzontale, previo suo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.Lgs n. 151/2001 e alla Legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura di turni di pronta disponibilità, proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Nei casi di impegno ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni non può superare centodue ore annue individuali.

Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro in straordinario in conformità a quanto in generale previsto dai Contratti vigenti.

ART. 14 MENSA E BUONI SOSTITUTIVI DEL SERVIZIO MENSA

Ai dirigenti con rapporto di lavoro a impegno ridotto si applicano le disposizioni previste per la generalità dei lavoratori dalla regolamentazione in materia; pertanto il diritto al servizio mensa o al buono sostitutivo verranno erogati solo in presenza delle stesse condizioni previste per il personale a tempo pieno.

ART. 15 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

Il rapporto di lavoro a tempo pieno viene ripristinato:

- automaticamente, allo scadere del termine previsto nel contratto individuale di lavoro a impegno orario ridotto;
- al cessare delle condizioni che avevano consentito l'accesso al rapporto di lavoro a impegno ridotto; il rientro a tempo pieno avviene dal 1 o dal 16 del mese successivo; a tal fine il dirigente ha l'obbligo di dare comunicazione all'Azienda.

ART. 16 NORME FINALI E TRANSITORIE

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- CCNL vigenti per l'area della Sanità;
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.