

L'EVOLUZIONE DEL PART-TIME NEL CONTRATTO DEL COMPARTO NAZIONALE DELLA SANITA' PUBBLICA

*a cura del Nucleo Promozione e Sviluppo
Responsabile: Cesare Hoffer*

Il presente documento non ha la pretesa di essere completamente esaustivo rispetto alla tematica del part-time (sentenze, chiarimenti aram ed interpretazioni si sono succedute nel tempo) ma vuole costituire una raccolta di massima delle principali norme contrattuali, che sono state emesse nei vari contratti del comparto sanità pubblica, il documento avrà comunque una valenza dinamica (periodicamente aggiornato) e sarà sicuramente perfettibile e migliorabile nel tempo

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
<p>Il contratto a tempo parziale</p> <p>d.legs 61/2000 e s.m.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -deve essere attivato su richiesta del dipendente - deve essere redatto in forma scritta ed in forma pattizia -l'orario previsto deve essere inferiore all'orario normale di lavoro a tempo pieno -deve essere formalizzata la tipologia (orizzontale, verticale,mista) -è fissato un limite inferiore della prestazione lavorativa (30%), non esiste limite superiore -deve essere indicata la percentuale oraria e la collocazione temporale (giorno,mese,anno) -può contenere clausole elsatiche (in ordine alla collocazione temporale della prestazione)
<p>Part- time e patologia oncologica</p> <p>Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali</p> <p>CIRCOLARE N. 40 / 05 del 22.12.05 PROT. 15/V/0021222/14.01.04.02</p>	<p>PUNTO C)-L'articolo 46, comma 1, lett. t), del decreto legislativo n. 276 del 2003, aggiungendo l'articolo 12 bis alla legge n. 61 del 2000, prevede in capo ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.</p> <p>Il diritto del lavoratore o della lavoratrice a richiedere la trasformazione del contratto è un diritto soggettivo che mira a tutelarne, unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva.</p> <p>Per tali ragioni, nonché in considerazione del rango primario dell'interesse alla tutela della salute cui è principalmente finalizzata la norma, il legislatore lo configura come una potestà che non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali. A tali esigenze, e all'accordo tra le parti, è invece rimessa la quantificazione dell'orario ridotto nonché la scelta tra modalità orizzontali oppure verticali di organizzazione dello stesso. In considerazione della ratio dell'istituto, nonché del carattere soggettivo del diritto, l'organizzazione del tempo di lavoro dovrà in ogni caso essere pianificata tenendo prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore o della lavoratrice.</p>
<p>CCNL comparto Sanità personale non dirigente -</p>	<p>ART. 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale</p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
<p>parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999</p>	<p>1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.</p> <p style="padding-left: 40px;">b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.</p> <p>2. Nel caso del comma 1 lett. b) <u>la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda</u>. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti.</p> <p>3. <u>L'azienda</u> o ente, entro il predetto termine, <u>può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi</u> nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.</p> <p><u>4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa</u> e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.</p> <p>5. L'azienda o ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part-time la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere dichiarata all'atto della stipulazione del contratto individuale come previsto dall'art. 14, comma 5, del CCNL del 1 settembre 1995.</p> <p>6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'azienda o ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.</p> <p>7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nella quale presta servizio l'eventuale successivo</p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
	<p>inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.</p> <p>8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del <u>25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno</u> inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.</p> <p>9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, che non incidono sul contingente del comma 8.</p> <p>10. Le aziende o gli enti, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, <u>possono elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%</u>. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.</p> <p>11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti ; - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero. <p>12. <u>L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997, è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'azienda o ente.</u></p> <p style="text-align: center;">ART. 24 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che <u>non può essere inferiore al 30 %</u> di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.</p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
	<p>2. Il tempo parziale può essere realizzato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (<u>tempo parziale orizzontale</u>); - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (<u>tempo parziale verticale</u>), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno). <p>3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente <u>ulteriori modalità</u> di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. <u>La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.</u></p> <p style="text-align: center;">ART. 25 Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale</p> <p>1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 20 del D.P.R. 384/1990 .</p> <p>2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di <u>lavoro straordinario</u> e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle aziende o enti, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di <u>30 ore complessive distribuite nell'arco dell'anno</u>, con la corresponsione della ordinaria retribuzione oraria ovvero, a richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.</p> <p>3. <u>I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate</u></p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
	<p><u>nell'anno.</u> Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.</p> <p>4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.</p> <p>5. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.</p> <p>6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.</p>
<p>CCNL integrativo del CCNL del personale del comparto Sanità stipulato il 7 aprile 1999</p>	<p style="text-align: center;">Art. 34 Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale</p> <p>1. Con riferimento alle modalità di cui all'art. 23, comma 12 del CCNL 7 aprile 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'azienda è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 23, commi 2 e 3 del citato CCNL.</p> <p>2. L'art. 24 del CCNL del 7 aprile 1999 è così integrato: A) al comma 2 è aggiunta la seguente lettera: "c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)." B) il comma 4 è sostituito dal seguente: <u>" I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto 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 la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000."</u> C) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente: <u>"5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000."</u></p>

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Principali contenuti della norma</i>
<p>CCNL del comparto del personale del servizio sanitario nazionale - parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003</p>	<p>Art. 22 Tempo parziale</p> <p>1. Ad integrazione dell'art. 23, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, con le procedure previste dall'art. 4 comma 5 del medesimo contratto, la percentuale del <u>25 % della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi.</u> In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2001 e della legge 104 del 1992.</p> <p>2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario <u>a tempo parziale orizzontale</u> rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, <u>può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità</u>, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.</p> <p>3. Nei casi di <u>tempo parziale verticale</u> le prestazioni di <u>pronta disponibilità</u> ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.</p> <p>4. Al personale utilizzato ai sensi del comma 2, si applica l'art. 7 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 35 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che, nel nuovo testo sul trattamento economico del personale a tempo parziale ai commi 2, 3 e 5 ne specifica le modalità di svolgimento e le relative tariffe. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal comma 2 del citato articolo, <u>non può superare n. 102 ore annue individuali.</u></p>
<p>Il part-time non è più un diritto soggettivo....</p> <p>Legge 133/2008</p>	<p><u>Con l'approvazione della legge brunetta non esistono più certezze su tempi e modalità di concessione dell'istituto, che diventa discrezionale da parte dell'azienda, sia per quanto attiene la concessione che la decorrenza, inoltre i risparmi ottenuti dalla trasformazione del tempo pieno in part-time non vanno più ad alimentare i fondi contrattuali</u></p>

SCHEDA RIASSUNTIVA PART TIME COMPARTO SANITA' PUBBLICA

a cura di Giorgio Cristofolletti- dirigente sindacale di Trento e membro della consulta nazionale

Il part time viene attivato su richiesta del dipendente ove ci siano percentuali ancora disponibili (prima del decreto Brunetta l'Amministrazione aveva l'obbligo, ora è discrezionale).
Ai dipendenti affetti da patologie oncologiche, dovrà essere garantita su loro richiesta l'immediata attivazione.

Il contratto a part time è un contratto privato tra lavoratore e Azienda nel quale si prevede un impegno lavorativo minore (non inferiore al 30%) rispetto al tempo pieno realizzato in quella sede.

Va redatto per iscritto rispettando i dettami di norma in materia e dovrà contenere indicazioni precise riguardo all'impegno assunto dal lavoratore, specificando la tipologia, la percentuale e la collocazione temporale assegnata.

Il contratto individuale può contenere clausole elastiche riferite alla collocazione temporale della prestazione.

Le parti sono obbligate in solido al rispetto di quanto stipulato. Eventuali modifiche devono avere il consenso scritto delle parti.

Il lavoratore a part time con un impegno lavorativo uguale o inferiore al 50% può svolgere altra attività lavorativa sia come dipendente che come lavoratore autonomo, dovrà verificare comunque che la sua nuova attività non risulti in conflitto con il Regolamento dell'Ente di appartenenza.

Il lavoratore a **part time orizzontale** lavorerà le stesse giornate previste per il tempo pieno con riduzione delle ore prestate. Eventuali ore supplementari possono essere richieste ma sono vincolate al consenso del dipendente. Anche la pronta disponibilità, se prevista è vincolata al consenso dell'interessato. Le giornate di ferie spettanti sono le stesse previste per il tempo pieno.

Il lavoratore a **part time verticale** lavorerà meno giornate rispetto al tempo pieno ma con lo stesso impegno orario. Eventuali ore straordinarie e la pronta disponibilità, potranno essere richiesti solo nelle giornate di servizio già programmato entro i limiti contrattuali previsti. Non è contemplato il consenso del lavoratore. Le ferie spettanti saranno proporzionate alle giornate/anno lavorate.

Nel caso di prestazione part time verticale inserita nella turnistica, la contrattazione Aziendale dovrà prevedere forme di tutela del lavoratore riguardo alla programmazione della stessa.

I contratti Aziendali possono prevedere e regolamentare il part time misto.

Il lavoratore a part time se appartiene a profili professionali che prevedono l'aggiornamento ECM, è tenuto a maturare tutti i crediti previsti dal programma.

Gli assegni familiari ove spettanti sono erogati per intero, qualunque sia la tipologia e la percentuale attivata, i rimanenti trattamenti accessori compreso il diritto allo studio, sono regolamentati a livello di Contrattazione Nazionale e Aziendale e sono generalmente proporzionati alla prestazione,.

NORME DI RIFERIMENTO

1) CONTRATTUALI

CCNL del comparto del personale del servizio sanitario nazionale - parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002/2003

CCNL integrativo del CCNL del personale del comparto Sanità stipulato il 7 aprile 1999

CCNL comparto Sanità personale non dirigente - parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999

2) LEGISLATIVE

Legge 133/2008

d.lgs 61/2000 e s.m., che sono:

Il D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 (in G.U. 5/4/2001, n. 80) ha disposto (con l'art. 1) la modifica degli artt. 1, 3, 5, 6 e 8.

Il D.L. 28 settembre 2001, n. 355 (in G.U. 1/10/2001, n. 228), nel testo introdotto dalla legge di conversione 27 novembre 2001, n. 417 (in G.U. 30/11/2001, n. 279) ha disposto (con l'art. 1) la modifica dell'art. 3.

Il D.L. 25 settembre 2002, n. 210 (in G.U. 25/9/2002, n. 225), convertito con L. 22 novembre 2002, n. 266 (in G.U. 23/11/2002, n. 275) ha disposto (con l'art. 3) la modifica dell'art. 3.

Il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (in S.O. n. 159/L, relativo alla G.U. 9/10/2003 n. 235) ha disposto (con gli artt. 46 e 85) la modifica degli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 8 e l'introduzione dell'art. 12-bis.

3) CIRCOLARI MINISTERIALI

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali-CIRCOLARE N. 40 / 05 del 22.12.05
PROT. 15/V/0021222/14.01.04.02

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato tre circolari sulla materia:

- n. 3 del 19/2/1997
- n. 6 del 18/6/1997
- n. 8 del 21/10/1997

Circolare Brunetta n.1/2009 del 30/4/2009