

**Regolamento Unico Aziendale**  
**per la disciplina dei**  
**rapporti di lavoro a tempo parziale**

Azienda Regionale della Salute – ARES Sardegna

**INDICE**

<b>SEZIONE I- DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>1</b>
ART. 1- OGGETTO E FINALITA'	1
ART. 2- AMBITO DI APPLICAZIONE	1
ART. 3- TIPOLOGIA E DURATA	1
ART. 4- ARTICOLAZIONE ORARIA	2
ART. 5- PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE	2
ART. 6- VALUTAZIONE DELLE DOMANDE	3
ART. 7- ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE	4
ART. 8- RIENTRO A TEMPO PIENO-MANCATO RINNOVO DEL RAPPORTO	4
ART. 9- DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO	5
<b>SEZIONE II- DISPOSIZIONI PER I DIPENDENTI DEL COMPARTO</b>	<b>5</b>
ART. 10- DESTINATARI	5
ART. 11- DURATA E LIMITI	6
ART. 12- TIPOLOGIA DEI RAPPORTI ATTIVABILI	6
ART. 13- PRIORITA'	6
ART. 14- TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO- PREVIDENZIALE	7
ART. 15- ASSENZE	8
ART. 16- SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA'- INCOMPATIBILITA' E DIVIETI	8
<b>SEZIONE III- DISPOSIZIONI PER LA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, VETERINARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	<b>9</b>
ART. 17- CONDIZIONI DI ACCESSO- DIVIETI	9
ART. 18- LIMITI	10
ART. 19- TIPOLOGIA DEI RAPPORTI ATTIVABILI	10
ART. 20- PRIORITA'	10
ART. 21- TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO- PREVIDENZIALE	11
ART. 22- SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'- ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO	12
ART. 23- ASSENZE	12
ART. 24- INCOMPATIBILITA' E DIVIETI- SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA'	13
<b>SEZIONE IV- DISPOSIZIONI PER LA DIRIGENZA DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA</b>	<b>14</b>
ART. 25- CONDIZIONI DI ACCESSO- DIVIETI	14
ART. 26- LIMITI	15
ART. 27- TIPOLOGIA E ARTICOLAZIONE ORARIA	15
ART. 28- PRIORITA'	15
ART. 29- TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO- PREVIDENZIALE	16
ART. 30- ASSENZE	16
<b>SEZIONE V- DISPOSIZIONI FINALI</b>	<b>17</b>
ART. 31	17
<b>ALLEGATI</b>	<b>18</b>
A) ISTANZA COMPARTO	
B) ISTANZA DIRIGENZA	
C) PARERE DEL RESPONSABILE	
D) COMUNICAZIONE RIENTRO A TEMPO PIENO	

## **SEZIONE I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1**

#### **OGGETTO E FINALITA'**

1. Il presente regolamento detta disposizioni operative concernenti i rapporti a tempo parziale del personale del Comparto, i rapporti di lavoro a impegno orario ridotto dei Dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie nonché i rapporti con regime di impegno orario ridotto dei Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo dei dipendenti dell'ARES e delle Aziende Sanitarie Locali del SSR inquadrati nei diversi profili, che abbiano superato il periodo di prova o assunti a tempo parziale, secondo quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti.

2. Finalità del presente regolamento è quella di:

- operare un equo bilanciamento tra le esigenze personali e sociali del dipendente e quelle organizzative delle Aziende Sanitarie, considerati anche i servizi erogati dalla medesima;
- tutelare i dipendenti che presentino gravi e documentati problemi di salute o familiari e garantire una effettiva tutela e promozione della genitorialità;
- garantire i diritti e i doveri dei dipendenti in materia di rapporto di lavoro.

### **ART. 2**

#### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Le disposizioni della presente sezione generale si applicano a tutte le tipologie di dipendenti come indicati nel comma 1, ferme le norme previste dalle successive sezioni dettate per ogni singola qualifica.

### **ART. 3**

#### **TIPOLOGIA E DURATA**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale: con orario giornaliero di lavoro reso in misura ridotta rispetto al tempo pieno e attività resa tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi

predeterminati nel corso della settimana o dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, 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);

c) misto: combinazione delle due modalità indicate nelle lettere precedenti.

2. La durata della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è pari, di norma, ad un anno, rinnovabile qualora permangano le condizioni che hanno consentito la trasformazione del rapporto.

#### ART. 4

##### ARTICOLAZIONE ORARIA

1. Fermo quanto disposto al precedente articolo 2 e dalle altre disposizioni del regolamento, l'articolazione oraria dovrà esser ricompresa, di norma e salvo comprovate e motivate esigenze, tra quelle profilate secondo anche quanto disposto da Regolamento aziendale.

2. La tipologia di rapporto e l'articolazione oraria sono concordate, nell'ambito di quanto disposto dal presente atto, tra il dipendente e il responsabile dell'U.O./Servizio di assegnazione, tenuto conto delle esigenze del primo e dell'efficienza del servizio, anche in funzione dei rapporti con l'utenza. È fatta salva, in ogni caso, la valutazione del Servizio del Personale circa la percorribilità tecnica di quanto proposto, previa interlocuzione con il dipendente secondo le disposizioni del presente regolamento.

3. Qualora l'organizzazione del servizio sia articolata in turni, l'indicazione dell'orario può avvenire con semplice rimando a turni programmati su fasce orarie prestabilite. L'articolazione dell'orario di lavoro inizialmente concordata potrà, in ogni caso, essere successivamente modificata dall'Azienda anche nel rispetto dei turni stabiliti dalla Struttura nella quale il dipendente presta servizio al fine di far fronte a sopravvenute esigenze di servizio legate all'erogazione dei LEA e/o dei servizi amministrativi.

##### PROCEDURA DI ATTIVAZIONE

#### ART. 5

##### PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

1. Le domande di trasformazione e proroga del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e quelle di modifica dell'articolazione oraria sono indirizzate al Direttore della SC Amministrazione del Personale mediante invio alla casella mail [sc.trattamentogiuridicoeconomico@pec.aresardegna.it](mailto:sc.trattamentogiuridicoeconomico@pec.aresardegna.it)

o consegna a mano al Protocollo del Servizio del Personale ARES.

2. Le istanze, ai fini dell'accoglimento, dovranno esser corredate, oltre che dai dati anagrafici, dal recapito e dal numero di matricola del dipendente, anche:

- a) dal parere positivo espresso dal responsabile del Servizio/UE di appartenenza del richiedente. A tal fine, sarà cura ed onere del dipendente ottenere detto parere;
- b) dalla data di decorrenza e durata del rapporto;
- c) dalla tipologia di rapporto, dell'articolazione oraria tra quelle indicate nel presente regolamento e dagli altri regolamenti aziendali;
- d) dalle motivazioni e relativa documentazione che giustificano il diritto alla trasformazione del rapporto o che riconoscano diritto alla priorità come indicato nel presente regolamento. Per la dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie e amministrativa, nonché per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo dall'indicazione delle condizioni che consentano l'accesso al regime a impegno orario ridotto;
- e) dall'indicazione dell'eventuale attività lavorativa che il dipendente intenda svolgere in costanza di rapporto a tempo parziale come specificato nel presente regolamento;
- f) per il personale del comparto, dalla dichiarazione di sussistenza o non sussistenza di incarichi di posizione, di funzione organizzativa o professionale;
- g) per dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie, dalla dichiarazione di sussistenza o non sussistenza sia della titolarità di incarico dirigenziale di natura gestionale che di rapporto di lavoro esclusivo;
- h) per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dalla dichiarazione di sussistenza o non sussistenza della titolarità di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'art. 20, c. 1, lett. f), punto 18 bis l. 488/1999;
- f) dall'impegno, per la dirigenza sanitaria ed amministrativa, a comunicare l'eventuale cessazione della condizione che ha comportato l'accesso al regime a impegno orario ridotto;
- g) dall'impegno a comunicare all'Azienda, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio di attività lavorativa esterna.

## ART. 6

### VALUTAZIONE DELLE DOMANDE

1. A decorrere dalla presentazione della domanda l'Azienda procederà nei sessanta giorni successivi alla verifica dei requisiti ai fini dell'accoglimento e, in particolare:

- a) del rispetto delle quote di cui al presente regolamento;

b) della sussistenza dei requisiti di cui all'articolo che precede e della compatibilità dei medesimi alle norme di legge, al CCNL, e ai regolamenti e atti aziendali.

2. In caso di un numero di domande superiore alla quota di cui al presente regolamento, si darà priorità, entro detta soglia: a quelle che presentino i requisiti che danno diritto alla trasformazione o proroga del rapporto; successivamente, a quelle che presentino condizioni di priorità secondo l'ordine di cui al presente regolamento; da ultimo, alla temporalità di presentazione.

3. In caso di omissioni o di domande incomplete, le quali non permettano una compiuta istruttoria o possano astrattamente configurare un rigetto della domanda, l'Azienda procederà senza indugio alla sollecitazione di quanto necessario ai fini della prosecuzione dell'istruttoria.

## ART. 7

### ACCOGLIMENTO DELLE DOMANDE

1. Nel caso della sussistenza dei requisiti indicati, l'Azienda può procedere alla trasformazione del rapporto mediante atto sottoscritto dalle parti dal quale risultino:

- la durata del rapporto, con indicazione delle date di inizio e scadenza. La decorrenza è prevista, di norma, per il 1° giorno del mese;
- la tipologia del rapporto, l'articolazione oraria e l'indicazione dei periodi lavorati, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, lett c.) del presente regolamento;
- il trattamento giuridico ed economico;
- l'indicazione di eventuale attività lavorativa svolta, ove l'attività prestata in favore dell'Azienda non sia superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. Detto requisito può risultare anche da dichiarazione sottoscritta dal dipendente e apposta in calce al contratto.

2. Ove le istanze non presentino i requisiti previsti e le richieste di integrazione istruttoria rimangano inevase, l'Azienda si riserva di rigettare motivatamente la domanda.

4. L'Azienda rigetta l'istanza nelle seguenti ipotesi:

- a) saturazione della quota di cui al presente regolamento;
- b) pregiudizio alla funzionalità del Servizio di appartenenza rapportata alle mansioni, alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente ed alla articolazione oraria;
- c) conflitto di interesse/incompatibilità dell'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere rapportata alla specifica attività di servizio;
- d) in tutte le altre ipotesi in cui sia comunque ravvisabile un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

## ART. 8

### RIENTRO A TEMPO PIENO- MANCATO RINNOVO DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1. In caso di omessa presentazione dell'istanza di rinnovo del rapporto a tempo parziale, il dipendente tornerà a svolgere attività a tempo pieno dalla data successiva a quella di scadenza.
2. Prima della scadenza, i dipendenti hanno diritto a tornare a svolgere attività a tempo pieno a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi nelle quali il dipendente abbia diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
3. Nel caso rientro a tempo pieno, alla scadenza o anticipatamente, la SC Amministrazione del Personale predisporrà apposita nota indirizzata al dipendente, al Servizio di appartenenza ed a quelli deputati alla gestione giuridico/economico/previdenziale del rapporto.

## ART. 9

### DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto i dipendenti che versano nelle condizioni di cui all'art. 8, commi 3 e 7, d. lgs. 81/2015 e successive modificazioni, ovvero:
  - a) dipendenti affetti 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 sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - b) lavoratori aventi diritto al congedo parentale ai sensi del Capo V d.lgs. 151/2001: il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del detto capo V d. lgs. 151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.L'Azienda dà luogo alla trasformazione del rapporto entro il termine di 15 giorni dalla richiesta.
2. Si procede alla trasformazione, inoltre, in tutti gli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge.
3. In dette ipotesi, il dipendente avrà cura di indicare, nella richiesta, la motivazione che dà diritto alla trasformazione.
4. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati come successivamente indicati.

## SEZIONE II- DISPOSIZIONI PER I DIPENDENTI DEL COMPARTO

### ART. 10

## DESTINATARI

1. La costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale per i dipendenti del comparto avviene mediante assunzione, per la copertura dei posti delle aree e profili individuati nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni del personale, o mediante trasformazione del rapporto a tempo pieno già in essere, ad istanza dei dipendenti secondo quanto previsto dalla normativa e dal presente regolamento.
2. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere la trasformazione a tempo pieno nel rispetto dei vincoli di legge in materia.

## ART. 11 DURATA E LIMITI

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Tale disposizione non si applica per i rapporti a tempo parziale attivati ai sensi del precedente art. 9, secondo anche quanto disposto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

## ART. 12 TIPOLOGIA DEI RAPPORTI ATTIVABILI

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento saranno autorizzate, di norma e salvo comprovate e motivate esigenze, le seguenti tipologie di rapporto, tenuto anche conto di quanto stabilito nella parte comune:
  - a. attività al 83,33%, pari a 30 ore settimanali;
  - b. attività al 66,67%, pari a 24 ore settimanali;
  - c. attività al 50%, pari a 18 ore settimanali.

## ART. 13 PRIORITA'

1. Nella valutazione delle istanze, è data priorità ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del d. lgs. 81/2015:
    - affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n.



76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;

- impegnati in assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

- dipendenti con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3, l. 104/1992;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) 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;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

2. Il dipendente avrà cura di indicare, nella richiesta, la motivazione che dà diritto alla precedenza.

#### ART. 14

#### TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO- PREVIDENZIALE

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Il trattamento economico del dipendente con rapporto a tempo parziale sarà proporzionale all'attività lavorativa svolta, con riferimento alle competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale.

3. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

4. In caso rapporto a tempo parziale verticale o misto con astensione dall'attività per determinati periodi, la retribuzione è corrisposta solo nei mesi di servizio.

5. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e al trattamento di fine rapporto, gli anni di servizio svolto a tempo parziale sono da considerarsi utili per intero. Quanto al calcolo pensionistico e del trattamento di fine rapporto, i periodi di lavoro a tempo parziale sono riproporzionati sulla base della percentuale dell'attività svolta.

**ART. 15**  
**ASSENZE**

1. I lavoratori a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse pari a quello dei dipendenti a tempo pieno. Spettano per intero, altresì, tutte le altre assenze previste dal CCNL e dalla legge. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

2. In caso di rapporto a tempo parziale verticale o misto il numero di giorni di ferie, di festività sopresse e, di norma, delle altre assenze previste dal CCNL e dalla legge è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, e il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In caso di rapporto a tempo parziale verticale o misto i permessi ex art. 33, commi 3 e 6, l. n. 104/1992 si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. È inoltre riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

**ART. 16**  
**SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA**  
**INCOMPATIBILITA' E DIVIETI**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è fatto divieto di svolgere altre prestazioni di lavoro sia subordinato che autonomo, anche di natura professionale.

2. Qualora la prestazione lavorativa non superi il 50%, previa motivata autorizzazione dell'Azienda e fermo, in ogni caso, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con altre pubbliche amministrazioni, può essere concesso l'esercizio delle predette attività, a condizione che esse:

- a. non risultino incompatibili con le attività istituzionali dell'Azienda;
  - b. non arrechino nocimento al buon andamento ed all'imparzialità dell'azione amministrativa;
  - c. non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio;
  - d. non si configuri un conflitto d'interessi, anche potenziale, o una situazione di concorrenza.
3. Il dipendente, nella richiesta di trasformazione o proroga del rapporto, dovrà specificare la natura dell'attività che intenda svolgere (menzionando, a titolo esemplificativo e non esaustivo: ragione sociale del datore di lavoro, sede, natura dell'attività svolta, mansione, e quant'altro necessario ai fini delle determinazioni di ARES sulla percorribilità della richiesta).
4. Ove, in costanza di rapporto a tempo parziale non superiore al 50%, il dipendente intenda esercitare altra attività lavorativa, o modificare quella in essere già previamente autorizzata, dovrà darne notizia all'Azienda entro quindici giorni, ai fini della valutazione sulla concessione. Qualora non siano soddisfatti i requisiti di cui ai commi precedenti, la richiesta verrà rigettata.
5. L'Azienda si riserva di effettuare le relative verifiche a norma di legge.
6. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive, così come le attività di supporto all'intramoenia.
7. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono esser conferiti incarichi di funzione professionale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore ad euro 3.000,00. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
8. Per quanto non espressamente stabilito dal presente regolamento, si rimanda ai regolamenti aziendali in tema di incarichi e ai CCNNL nel tempo vigenti.

### **SEZIONE III- DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, VETERINARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE**

#### **ART. 17**

#### **CONDIZIONI DI ACCESSO- DIVIETI**

1. L'Azienda può costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di lavoro a impegno orario pieno ad istanza dei dirigenti interessati, solo a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali, da ricondurre in particolare alle seguenti ipotesi:
- a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;
  - 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 non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare 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.

2. La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto.

#### ART. 18

##### LIMITI

1. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale come individuata dal CCNL e rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita dall' Azienda o Ente tra le diverse aree professionali e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi. Ai fini della quota e dell'individuazione dei profili rientranti nell'area dirigenziale sono fatte salve le eventuali successive modifiche apportate nei CCNNL.

2. La disposizione che precede non si applica ai rapporti a impegno orario ridotto attivati ai sensi dell'art. 9 del presente regolamento, secondo anche quanto disposto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

#### ART. 19

##### TIPOLOGIA DEI RAPPORTI ATTIVABILI

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente regolamento saranno autorizzate, di norma e salvo comprovate e motivate esigenze, le seguenti tipologie di rapporto, tenuto anche conto di quanto stabilito nella parte comune:

- attività al 50,00%, 19 ore settimanali;
- attività al 71,05%, 27 ore settimanali;
- attività al 78,95%, 30 ore settimanali.

#### ART. 20

##### PRIORITA'

1. Nella valutazione delle istanze, è data priorità ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del d. lgs. 81/2015:

- affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- impegnati in assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- dipendenti con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3, l. 104/1992;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) 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;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

2. Il dipendente avrà cura di indicare, nella richiesta, la motivazione che dà diritto alla precedenza.

#### ART. 21

#### TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO- PREVIDENZIALE

1. Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di specificità medico-veterinaria, l'indennità di specificità sanitaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.
3. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime

orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi. Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove spettanti.

4. In caso rapporto a tempo parziale verticale o misto con astensione dall'attività per determinati periodi, non si farà luogo alla retribuzione nei periodi non in servizio.

5. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e al trattamento di fine rapporto, gli anni di servizio svolto a tempo parziale sono da considerarsi utili per intero. Quanto al calcolo pensionistico e del trattamento di fine rapporto, i periodi di lavoro ad orario ridotto sono riproporzionati sulla base della percentuale dell'attività svolta.

#### ART. 22

#### SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITA'- ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

1. Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente medico con rapporto a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al d. lgs. 151/2001 e alla l. 104/92, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

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

3. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi, si applica l'art. 27 ccnl, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. art. 112 ccnl. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dall'art. 27, comma 5, CCNL, non può superare n. 102 ore annue individuali.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

#### ART. 23

#### ASSENZE

1. I dirigenti con rapporto a impegno orario ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse pari a quello dei dipendenti a tempo pieno. Spettano per intero,

altresì, tutte le altre assenze previste dal CCNL e dalla legge. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

2. In caso di rapporto a impegno orario ridotto verticale o misto il numero di giorni di ferie, di festività sopresse e, di norma, delle altre assenze previste dal CCNL e dalla legge è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, e il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica alle altre assenze previste dal CCNL e dalla legge, incluse quelle per malattia. I permessi ex art. 33, commi 3 e 6, l. n. 104/1992 si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. È inoltre riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. 151/2001 e il congedo per donne vittime di violenza, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

#### ART. 24

#### INCOMPATIBILITA' E DIVIETI

#### SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA

1. La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lett. c), CCNL.

2. Non possono, altresì, presentare domanda di attivazione del rapporto a impegno ridotto i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

3. È previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste dall'art. 105- cause di cessazione del rapporto di lavoro, CCNL.

4. Il dirigente con rapporto a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

5. L'Azienda si riserva di effettuare le relative verifiche a norma di legge.

6. Per quanto non espressamente stabilito dal presente regolamento, si rimanda ai regolamenti aziendali in tema di incarichi e ai CCNLL nel tempo vigenti.



## **SEZIONE IV- DISPOSIZIONI PER LA DIRIGENZA DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

### **ART. 25**

#### **CONDIZIONI DI ACCESSO- DIVIETI**

1. I dirigenti possono chiedere la trasformazione dei rapporti da orario pieno a regime di impegno orario ridotto solo a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali, da ricondurre in via indicativa, alle seguenti ipotesi:

a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;

b) assistenza ai parenti di cui agli artt. 21 (parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, affetti di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione presso strutture pubbliche) e 22, comma 2 (parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, portatori di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione presso strutture pubbliche) del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000<sup>1</sup>.

2. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa ovvero semplice che non sia articolazione interna di strutture complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999 e art. presente regolamento.

3. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.

---

<sup>1</sup> Motivi "relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;

b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;

c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono 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."



## ART. 26

### LIMITI

1. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 4% della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui ai CCNNL vigenti, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda tra i vari ruoli e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 I biennio economico (afferente la composizione delle delegazioni).

## ART. 27

### TIPOLOGIA E ARTICOLAZIONE ORARIA

1. Ferme le disposizioni generali sull'articolazione oraria, la prestazione lavorativa l'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa, ovvero dovrà comportare un'attività non inferiore al 50 % e non superiore al 70 %.

2. Per il dettaglio della regolamentazione oraria si rimanda, oltre che alla parte generale, ai CCNNL nel tempo vigenti.

## ART. 28

### PRIORITA'

1. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data precedenza, entro detta soglia:

- a) ai dirigenti che assistono il coniuge (o parti di un'unione civile), o il proprio convivente, o parenti sino al I grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti;
- b) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.

## ART. 29

### TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO- PREVIDENZIALE

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, 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 di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.
2. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze previste, come da ccnnl vigenti.
3. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e al trattamento di fine rapporto, gli anni di servizio svolto a regime a impegno ridotto sono da considerarsi utili per intero. Quanto al calcolo pensionistico e del trattamento di fine rapporto, i periodi di lavoro a tempo parziale sono riproporzionati sulla base della percentuale dell'attività svolta.

## ART. 30

### ASSENZE

1. I dirigenti con rapporto a impegno orario ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse pari a quello dei dipendenti a tempo pieno. Spettano per intero, altresì, tutte le altre assenze previste dal CCNL e dalla legge. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
2. In caso di rapporto a impegno orario ridotto verticale il numero di giorni di ferie e di festività sopresse previste dal CCNL e dalla legge è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, e il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, i congedi di maternità e paternità previsti dal d. lgs. 151/2001, quelli per donne vittime di violenza, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

## **SEZIONE V- DISPOSIZIONI FINALI**

### **ART. 31**

1. Il rapporto a tempo parziale non modifica i termini relativi al periodo di prova e quelli di preavviso, ma essi vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati in caso di rapporto di tipo verticale o misto.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento, si farà riferimento alla normativa, ai CCNL e ai regolamenti aziendali nel tempo vigenti.

ALLEGATI

A)

Al Direttore della S.C. Amministrazione del  
personale  
ARES

**Oggetto: Domanda trasformazione/ modifica/ proroga rapporto di lavoro a tempo parziale  
dipendenti del comparto.**

Il/La sottoscritt\_ \_\_\_\_\_, matr. \_\_\_\_\_, nat\_ \_\_\_\_\_  
a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_ dipendente ARES  
in qualità di \_\_\_\_\_, attualmente in servizio presso  
\_\_\_\_\_, tel \_\_\_\_\_, mail  
aziendale \_\_\_\_\_,  
pec \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

di poter

- TRASFORMARE
- MODIFICARE
- PROROGARE

il rapporto di lavoro con l'Azienda con decorrenza \_\_\_\_\_ e fino al \_\_\_\_\_, per anni uno,  
con prestazione lavorativa di tipo:

- VERTICALE
- ORIZZONTALE
- MISTO

con attività pari al:

- 83,33%, pari a 30 ore settimanali;
- 66,67%, pari a 24 ore settimanali;
- 50%, pari a 18 ore settimanali,

così articolata (specificare articolazione impegno orario ridotto):

---

---

Ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR 445/2000, consapevole delle sanzioni, anche penali, previste dalla vigente  
normativa per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci

**DICHIARA**

di aver diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto ai  
sensi dell'art. 8, D.Lgs.n.81/2015 in quanto:

- affetto 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 (comma 3);
- genitore avente diritto a congedo parentale (in detta ipotesi il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs. 151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%): a tal fine, dichiara che il congedo ancora spettante, considerato anche il periodo fruito dall'altro genitore, è pari a giorni:  
\_\_\_\_\_.

**DICHIARA**

inoltre, di aver diritto alla priorità nella valutazione dell'istanza, ricorrendo la seguente ipotesi:

- affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- impegnati in assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- dipendenti con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3, l. 104/1992;
- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- 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;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero (indicare il n. \_\_\_\_\_).

**DICHIARA**

Infine,

- di essere/  di non esser titolare di incarichi di posizione, di funzione organizzativa o professionale;
- di impegnarsi a comunicare l'eventuale cessazione della condizione che ha comportato l'accesso al regime a tempo parziale;
- di voler svolgere, in costanza di rapporto a tempo parziale, la seguente attività:

\_\_\_\_\_ presso \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_ p.i./C.F.: \_\_\_\_\_;

- di impegnarsi a comunicare all'Azienda, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio di attività lavorativa esterna;
- di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 53, d.lgs. 165/2001 e ss mm ed ii e dei regolamenti ed atti aziendali;
- di essere consapevole che l'articolazione oraria inizialmente concordata potrà, in ogni caso, essere successivamente modificata dall'Azienda anche nel rispetto dei turni stabiliti dalla Struttura nella quale il dipendente presta servizio al fine di far fronte a sopravvenute esigenze di servizio legate all'erogazione dei LEA e/o dei servizi amministrativi.

Allega: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma

B)

Al Direttore della S.C. Amministrazione del  
personale  
ARES

**Oggetto: Domanda trasformazione/ modifica/ proroga rapporto di lavoro con impegno orario ridotto per il personale della Dirigenza medica, sanitaria, veterinaria e delle professioni sanitarie.**

Il/La sottoscritt\_ Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_, matr. \_\_\_\_\_, nat\_ \_\_\_\_\_  
a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_ dipendente ARES  
in qualità di \_\_\_\_\_, attualmente in servizio presso  
\_\_\_\_\_, tel \_\_\_\_\_, mail  
aziendale \_\_\_\_\_,  
pec \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

di poter

- TRASFORMARE
- MODIFICARE
- PROROGARE

il rapporto di lavoro con l'Azienda con decorrenza \_\_\_\_\_ e fino al \_\_\_\_\_, per anni uno,  
con prestazione lavorativa di tipo:

- VERTICALE
- ORIZZONTALE
- MISTO

con attività pari al:

- 50,00%, 19 ore settimanali;
- 71,05%, 27 ore settimanali;
- 78,95%, 30 ore settimanali,

così articolata (specificare articolazione impegno orario ridotto):

---

---



Ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR 445/2000, consapevole delle sanzioni, anche penali, previste dalla vigente normativa per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci

**DICHIARA**

che la presente domanda è fondata sulle seguenti esigenze:

- a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età;
- 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 accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica (*allegare certificazione medica*);
- c) assistenza (in mancanza di soluzioni alternative) al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/2000 (*1- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3- patologie acute o croniche che richiedono 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*), nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap (*allegare certificazione medica*).

Il sottoscritto Dirigente dichiara di aver diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto ai sensi dell'art. 8, D.Lgs.n.81/2015 in quanto:

- affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, 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 (comma 3);
- genitore avente diritto a congedo parentale (in detta ipotesi il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs. 151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%): a tal fine, dichiara che il congedo ancora spettante, considerato anche il periodo fruito dall'altro genitore, è pari a giorni:

\_\_\_\_\_.

**DICHIARA**

di aver diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto ai sensi dell'art. 8, D.Lgs.n.81/2015 in quanto:

- affetto 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 (comma 3);
- genitore avente diritto a congedo parentale (in detta ipotesi il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs. 151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%): a tal fine, dichiara che il congedo ancora spettante, considerato anche il periodo fruito dall'altro genitore, è pari a giorni:  
\_\_\_\_\_.

**DICHIARA**

altresì, di aver diritto alla priorità nella valutazione dell'istanza, ricorrendo la seguente ipotesi:

- affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- impegnati in assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- dipendenti con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3, l. 104/1992;
- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- 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;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero (indicare il n. \_\_\_\_\_).

**DICHIARA**

inoltre,

- di non essere titolare di un incarico dirigenziale di natura gestionale di struttura semplice o complessa. Qualora il dirigente con incarico di natura gestionale presenti la domanda e la medesima sia accolta, l'incarico verrà revocato e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lett. c), CCNL
- di essere in rapporto esclusivo con l'Azienda e di essere consapevole che, in ogni caso, l'eventuale attività libero professionale intramuraria, comunque classificata, è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto;
- di essere consapevole che è previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero

professionale extramuraria e che non potrà effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia;

- di impegnarsi a comunicare l'eventuale cessazione della condizione che ha comportato l'accesso al regime a impegno orario ridotto.

**DICHIARA**

infine,

- di impegnarsi a comunicare l'eventuale cessazione della condizione che ha comportato l'accesso al regime a tempo parziale;
- di essere consapevole che l'articolazione oraria inizialmente concordata potrà, in ogni caso, essere successivamente modificata dall'Azienda anche nel rispetto dei turni stabiliti dalla Struttura nella quale il dipendente presta servizio al fine di far fronte a sopravvenute esigenze di servizio legate all'erogazione dei LEA e/o dei servizi amministrativi;
- di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità di cui all'art. 53, d.lgs. 165/2001 e ss mm ed ii e dei regolamenti ed atti aziendali.

Altro:

---

---

---

Allega:

---

---

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

firma

---

C

Al Direttore della S.C. Amministrazione del  
personale  
ARES

**Oggetto: Istanza di trasformazione/modifica/proroga rapporto di lavoro con prestazione a tempo parziale/a impegno ridotto del dipendente \_\_\_\_\_, matr. \_\_\_\_\_**

Il sottoscritt\_ Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_, Direttore del Servizio \_\_\_\_\_

VISTA

l'istanza presentata in data \_\_\_\_\_, e le motivazioni addotte

ESPRIME PARERE

**POSITIVO** alla  **trasformazione** /  **prosecuzione** /  **modifica** del rapporto di lavoro a tempo parziale/a impegno ridotto del dipendente in oggetto in quanto, **per le mansioni e la posizione ricoperta dal medesimo**, non comporta pregiudizio alla funzionalità del servizio. La prestazione lavorativa sarà così articolata:

part time  VERTICALE /  ORIZZONTALE/  MISTO con attività al \_\_\_\_\_%, n. ore \_\_\_\_\_, svolta con la seguente modalità \_\_\_\_\_

La presente valutazione ha una **validità di anni uno (dal \_\_\_\_\_ – al \_\_\_\_\_)**.

**NEGATIVO** alla  **trasformazione** /  **prosecuzione** /  **modifica** del rapporto di lavoro a tempo parziale/a impegno ridotto del rapporto di lavoro, così come richiesta dal dipendente, in quanto la stessa, **per le mansioni e la posizione ricoperta dal medesimo, comporta pregiudizio alla funzionalità del Servizio** per i seguenti motivi:

il lavoratore ha manifestato la volontà di trasformare/rinnovare/modificare il rapporto a tempo parziale/impegno ridotto per le seguenti esigenze: \_\_\_\_\_

le necessità del servizio sono, di contro, le seguenti: \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO/U.O.C. (*timbro e firma*) \_\_\_\_\_

D

Al Direttore della S.C. Amministrazione del  
personale  
ARES

**Oggetto: Comunicazione di rientro a impegno orario pieno.**

Il/La sottoscritt\_ Sig./Sir.ra/Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_,  
matr. \_\_\_\_\_, nat\_ a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_  
dipendente ARES in qualità di \_\_\_\_\_, attualmente  
in servizio presso \_\_\_\_\_, tel \_\_\_\_\_, mail  
aziendale \_\_\_\_\_, pec \_\_\_\_\_  
con rapporto di lavoro a impegno ridotto orizzontale/verticale/misto con attività al \_\_\_\_\_%, ore \_\_\_\_\_, in  
forza del contratto PG/ \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ con decorrenza dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

**COMUNICA**

di riprendere la prestazione lavorativa a tempo pieno con decorrenza \_\_\_\_\_.

A tal fine dichiara, sotto la propria responsabilità, anche ai sensi del DPR 445/2000, di aver dato comunicazione al responsabile del Servizio di appartenenza.

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Firma