



E. O. Ospedali Galliera - Genova

(L. 833/1978, art. 41; D. lgs n. 517/1993 art. 4 c. 12)

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione
(D.P.C.M. 14 luglio 1995)

DIREZIONE GENERALE

S.C. GESTIONE RISORSE UMANE

Dirigente responsabile: Dott Luigi BERTORELLO

Funzionario referente: Roberto Barbagelata



E.O. Ospedali Galliera - Genova

LETTERA IN USCITA del [redacted]
Class.: [redacted] - Det.re: ARCHIVIO

RACCOMANDATA A/R

Alla dipendente



Oggetto: rivalutazione del rapporto di lavoro part-time.-

Si informa la S.V. che a' sensi dell'art.73, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n.133 e dell'art.16, della legge 4 novembre 2010, n.183, é stato previsto che entro il 23 maggio 2011 le Pubbliche Amministrazioni, tra le altre le Aziende Sanitarie ed Ospedaliere "*possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, già adottati prima dell'entrata in vigore del citato D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008*".

A fronte di tale normativa questa Amministrazione in analogia a quanto parimenti effettuato da parte delle altre Aziende Sanitarie ed Ospedaliere della Liguria, a fronte della grave carenza organica dei profili professionali di riferimento, ha ritenuto di procedere ad una nuova verifica del rapporto a tempo parziale a suo tempo concesso a V.S..

1. CRITERI GENERALI PER CONSEGUIRE IL MANTENIMENTO DEL PART TIME: I TITOLARI DI PART TIME ORIZZONTALE

Nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, questa Amministrazione ha previsto che i titolari di part time orizzontale già autorizzato possano conseguire la conferma a fronte delle seguenti situazioni di disagio e infermità:

- A) Handicap grave del parente ed affine entro il 3° grado (Legge 104/92);
- B) Invalidità superiore al 67% del dipendente;
- C) Invalidità pari al 100% del parente ed affine convivente entro il 3° grado;
- D) Genitori di minori di anni 8;
- E) Genitori unici affidatari di minori di anni 13;
- F) Per i soli fruitori di rapporto di lavoro part-time con riduzione di orario al 50%, aver intrapreso nei limiti della vigente normativa (con conseguita autorizzazione da parte del Direttore generale dell'Ente), ulteriore attività personale che abbia comportato investimenti finanziari ovvero impegni di carattere legale;

A tale fine, il dipendente interessato dovrà compilare in ogni sua parte l'allegato modulo di richiesta, sottoscriverlo e consegnarlo **all'Ufficio Protocollo generale presso il piano terra del Padiglione D- Uffici (dal lunedì al giovedì dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.00 alle ore 16.00 ed il venerdì dalle ore 8.30 alle ore 14.00), entro e non oltre il termine del 10 maggio 2011, tenuto conto della scadenza inderogabile del 23.5.2011**, con la precisazione che oltre tale termine non sarà più possibile consegnare la suesa istanza per assenza dei tempi tecnici necessari per l'accettazione della medesima.

2. CRITERI GENERALI PER CONSEGUIRE IL MANTENIMENTO DEL PART TIME: I TITOLARI DI PART TIME VERTICALE

Per esigenze organizzative, questa Amministrazione ha ritenuto il rapporto di lavoro parziale con tipologia verticale di norma non più compatibile con le articolazioni orarie soprattutto afferenti l'area sanitaria. Tuttavia, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, la Direzione Aziendale ha contemplato che i dipendenti che a tutt'oggi fruiscono di detta tipologia di rapporto di lavoro, possano mantenere temporaneamente la medesima, qualora rientrino in una delle seguenti particolari situazioni di disagio o infermità:

- A) Handicap grave del parente e affine entro il 3° grado;**
- D) Genitori di minori di anni 8;**
- E) Genitori unici affidatari di minori di anni 13;**
- F) Per i soli rapporti di lavoro a tempo parziale al 50%: aver intrapreso nei limiti della vigente normativa (avere conseguito la autorizzazione del Direttore Generale) una ulteriore attività personale che abbia comportato investimenti finanziari ovvero impegni di carattere legale.**

Nel caso in cui, invece, il dipendente fosse in possesso di uno dei seguenti criteri:

B) Invalidità superiore al 67% del dipendente;

C) Invalidità pari al 100% del parente ed affine convivente entro il 3° grado;

lo stesso dipendente potrebbe accedere ad un nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale, optando per una delle diverse tipologie di part-time verticale/orizzontale di seguito previste tenuto conto della scadenza inderogabile del 23 maggio 2011:

Verticale:

- PART-TIME VERTICALE 50%** con la seguente tipologia: un turno di lavoro sulle 24 ore alternato da un turno di astensione; **esempio: Turno lavorato:** pomeriggio/mattina/notte- smonto notte-riposo **Astensione dal turno** (pomeriggio/mattina/notte- smonto notte – riposo).
- PART-TIME VERTICALE 75%** con la seguente tipologia: turnistica sulle 24 ore . Il dipendente lavora nel turno di pomeriggio e della notte, rispettando

l'astensione nel turno di mattina. Se il turno di mattina cade di domenica o in un giorno festivo va lavorato.

Orizzontale (con riduzione oraria in tutti i giorni lavorativi)

con articolazione oraria subordinata al parere del Dirigente responsabile del SIT ovvero del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza secondo la rispettiva competenza che dovrà essere acquisito precedentemente alla consegna del relativo Modulo all'Ufficio Protocollo generale:

- 12 ore settimanali (33% della prestazione a tempo pieno), con la seguente articolazione di orario:** _____
- 18 ore settimanali (50% della prestazione a tempo pieno), con la seguente articolazione di orario:** _____
- 27 ore settimanali (75% della prestazione a tempo pieno), con la seguente articolazione di orario:** _____
- 32 ore settimanali (90% della prestazione a tempo pieno), con la seguente articolazione di orario:** _____

A tal fine, il dipendente prima della consegna dell'allegato modulo dovrà recarsi presso il dirigente competente per acquisire il parere favorevole in merito all'articolazione oraria prescelta.

Si precisa per opportuna chiarezza, già fin d'ora, che in mancanza di opzione per i rapporti di cui sopra (verticale/orizzontale) da parte del dipendente in possesso di almeno uno dei criteri sopra evidenziati (B e C), l'istanza di part time non potrà essere accolta e lo stesso rapporto di lavoro parziale verticale verrà inevitabilmente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il dipendente interessato, quindi, dovrà compilare in ogni sua parte l'allegato modulo di richiesta, sottoscriverlo e consegnarlo all'Ufficio Protocollo generale presso il piano terra del Padiglione D- Uffici (dal lunedì al giovedì dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.00 alle ore 16.00 ed il venerdì dalle ore 8.30 alle ore 14.00), entro e non oltre il termine del 10 maggio 2011, tenuto conto della scadenza inderogabile del 23.5.2011, con la precisazione che oltre tale termine non sarà più possibile consegnare la suesposta istanza per assenza dei tempi tecnici necessari per l'accettazione della medesima.

3. LA DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARSI

Al fine di vedere accolta la propria istanza di mantenimento del rapporto di lavoro part time è di fondamentale importanza allegare al citato modulo compilato la documentazione a sostegno delle situazioni di particolare disagio di cui ai sopra riportati punti da A a F qualora le medesime non fossero già acquisite agli atti dell'Ente (ad esempio la documentazione attestante l'handicap grave di cui alla legge 104).

In mancanza della produzione di tale documentazione la domanda non potendo essere oggettivamente fondata non potrà essere in alcun modo presa in considerazione.

4. LA PROCEDURA DI VALUTAZIONE

Alla scadenza del termine di presentazione delle domande di mantenimento del rapporto di lavoro part time, una commissione costituita da dirigenti e funzionari della direzione amministrativa e sanitaria effettuerà la verifica in merito alle istanze presentate da parte dei dipendenti. Tale commissione, verificata la rispondenza di tali istanze ai requisiti di cui sopra, elaborerà l'elenco dei dipendenti aventi diritto al mantenimento del rapporto di lavoro in questione e dei dipendenti i cui rapporti di lavoro verranno trasformati in rapporti a tempo pieno con la decorrenza indicata nel punto successivo (1.1.2012) per non aver inoltrato istanza ovvero in quanto la medesima per qualsiasi motivo non risultasse rispondente alle motivazioni sopra enunciate.

5. LA NUOVA AUTORIZZAZIONE / TRASFORMAZIONE DEL PART TIME

Si precisa che, nel caso di accoglimento dell'istanza di mantenimento del rapporto di lavoro part time, la medesima verrà accolta limitatamente al periodo di tempo massimo di 3 anni a decorrere **dall'1/1/2012 (scadenza 31/12/2014)**.

L'eventuale rinnovo, alla prossima scadenza (31.12.2014), a sua volta, sarà subordinato alla sussistenza delle situazioni di particolare disagio di cui ai punti da A) a F). Questo, al fine di perseguire il necessario equilibrio nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, tra le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale antecedenti il giugno 2008 e quelle che verranno presentate in futuro per le medesime motivazioni, realizzando in questo modo una specie di rotazione volta a favorire le motivazioni personali dei dipendenti pur nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Ente.

Nel caso in cui, invece l'istanza di mantenimento non fosse stata presentata ovvero per qualsiasi motivo non fosse accolta, la revoca del presente rapporto di lavoro part time e la conseguente trasformazione dello stesso in rapporto di lavoro a tempo pieno avrà decorrenza dal **1 gennaio 2012**, al fine, nel rispetto del già citato principio di rispetto e buona fede, di consentire ai dipendenti di poter usufruire di un periodo di tempo congruo per poter effettuare nel tempo a disposizione le scelte di carattere personale che riterranno più opportune.

6. LA SOTTOSCRIZIONE DELL'INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE

Si evidenzia infine che la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale secondo i criteri sopra descritti avverrà mediante la sottoscrizione da parte della S.V. di una integrazione del contratto di assunzione da ritenersi quale requisito formale pregiudiziale della medesima trasformazione.

In ultimo, si comunica che per qualsiasi ulteriore precisazione la S.V. Potrà rivolgersi alla **S.C. Gestione risorse umane – Settore Gestione matricolare – (Stanza 5)**.

Cordiali saluti

All.c.s.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE
(Dott. Luigi BERTORELLO)

