



ORIGINALE

COPIA

IL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n. 1634 del 22-12-2010.

PUBBLICAZIONE

Dichiarazione di conformità del trattamento dei dati ex D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii.

Premesso che il D.l.vo 196/2003 e ss.mm.ii. contiene principi e prescrizioni per il trattamento dei dati personali, anche con riferimento alla loro "diffusione", il Proponente la presente deliberazione dichiara di aver valutato la rispondenza del testo, compreso degli eventuali allegati, destinato alla diffusione per il mezzo dell'Albo Pretorio alle suddette prescrizioni e ne dispone la pubblicazione nei modi di legge.

(Firma del proponente)

OGGETTO: Regolamento Aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale. Adozione Nuovo Regolamento

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno:

22 DIC. 2017

ai sensi dell'art.124 c.1 L.vo 267/2000, per giorni 15

*Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine*

DICHIARAZIONE DI REGOLARITÀ CONTABILE:

il presente atto trova capienza di spesa all'autorizzazione :

n. del
n. del
n. del

In presenza di fattura di importo superiore a € 10.000,00 prima dell'emissione del relativo mandato di pagamento l'UOC Contabilità Generale effettuerà il controllo "Equitalia

Il Direttore U.O.C Contabilità Generale

Il presente provvedimento è reso immediatamente esecutivo.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Maria Morgante

PROPOSTA DI DELIBERA

Oggetto: Regolamento Aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale. Adozione Nuovo Regolamento

La Dott.ssa Lucia Giannattasio in qualità di Direttore dell'U.O.C. Gestione e Valorizz. Risorse Umane

PREMESSO che:

- il Decreto del Commissario ad Acta n. 18 del 18/02/2013 “ Atto di indirizzo per l'adozione dell' Atto Aziendale delle Aziende Sanitarie della Regione Campania ” al punto 11.3 *Regolamenti* , così recita: “ *I Direttori Generali o i Commissari Straordinari, entro 90 gg dalla approvazione dell' Atto Aziendale da parte degli organismi regionali competenti, ai fini di una sua corretta e completa applicazione, procedono all'adozione di regolamenti interni; tutti i regolamenti adottati dovranno essere pubblicati sui siti web aziendali*”;
- l' Atto Aziendale della ASL Avellino con delibera n. 1154 del 13/09/2017, al punto 3. *Regolamenti* ed al punto 2 capo VI “ Adozione dei Regolamenti interni ” ribadisce quanto indicato al punto 11.3 *Regolamenti* del succitato DCA n. 18/2013;
- il Decreto del Commissario ad Acta della regione Campania n. 40 del 25/09/2017 approva l' Atto Aziendale dell' Azienda Sanitaria Locale Avellino;

CONSIDERATO che:

- il Direttore Generale ha chiesto, ai dirigenti aziendali interessati, con nota prot. n. 11725/DG del 05 dicembre 2016 e con nota prot. n. 11726/DG del 06 dicembre 2016 di avviare la stesura o la revisione dei Regolamenti, relativi a svariate materie sia previste al punto 3 dell' Atto Aziendale sia ulteriori, e con successivi solleciti prot. n. 2124/ del 14 marzo 2017, prot. n. 1512/DG e 8513/DG del 07 novembre 2017, e con apposita riunione convocata con nota prot. n. 7838/DG del 06 ottobre 2017;

PRESO ATTO

- che non sono pervenute osservazioni da parte delle OO.SS. a seguito dell' invio del Regolamento nota prot. n. 29298 del 01/12/2017 per informativa/contrattazione e della successiva riunione del 14/12/2017 - verbale n. 8 del 14/12/2017-

VISTO :

il testo del “**Regolamento Aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale.**” allegato al presente provvedimento e che ne forma parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO CHE:

- Tutta la documentazione originale a supporto del presente atto è depositata e custodita presso la U.O.C. proponente;

DICHIARATA la regolarità giuridico amministrativa della presente proposta di provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;

Tutto ciò premesso, argomentato ed attestato, il sottoscritto Direttore

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

L'adozione del presente provvedimento e, nello specifico:

1. L'adozione del **Regolamento Aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale.**

Il Direttore U.O.C.G.V.R.U.

Dr.ssa Lucia Giannattasio



IL DIRETTORE GENERALE

dell'Azienda Sanitaria Locale Avellino, Dott.ssa Maria Morgante, nominato con D.G.R.C. n. 427 del 27/07/2016 e immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.179 del 01/08/2016, coadiuvato dal Direttore Amministrativo dr. Ferdinando Memoli e dal Direttore Sanitario Dott.ssa Emilia Anna Vozzella ha adottato la seguente delibera:

Vista

- la su esposta proposta del Direttore dell'U.O.C Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio avente ad oggetto: **“Regolamento Aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale”**.

Preso atto

- dell'espressa dichiarazione di regolarità giuridico amministrativa resa dal Direttore dell'U.O.C. Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio a seguito della istruttoria dallo stesso effettuata e come dallo stesso attestato ed articolato;
- di tutto quanto riportato nella proposta di delibera;

Ritenuto

- di prendere atto, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della suesposta proposta resa dal Direttore dell'U.O.C. Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio e sulla scorta ed in conformità della stessa;

Con i pareri favorevoli resi, alla luce di tutto quanto sopra riportato ed attestato, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo con la sottoscrizione della presente proposta di provvedimento;

Il Direttore Amministrativo

Dr. Ferdinando Memoli



Il Direttore Sanitario

Dott.ssa Emilia Anna Vozzella

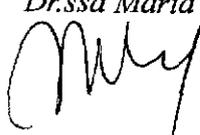


DELIBERA

- di **prendere atto**, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della su esposta proposta resa dal Direttore dell'U.O.C Gestione e Valorizzazione Risorse Umane Lucia Giannattasio
- di **adottare** il Regolamento dal titolo **“Regolamento Aziendale sui rapporti di lavoro a tempo parziale”** che, allegato al presente provvedimento, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di **disporre** che il succitato Regolamento sia pubblicato sul sito web istituzionale, a cura del dirigente proponente;
- di **inviare** la presente deliberazione ai sensi della normativa vigente al Collegio Sindacale, e al dirigente proponente per il seguito di competenza.

Il Direttore Generale

Dr.ssa Maria Morgante

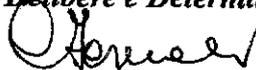


Esecutiva in data _____

INVIO AL COLLEGIO SINDACALE

Prot. n. 2750 del 22 DIC. 2017

*Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine*





REGOLAMENTO AZIENDALE SUI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

ART. 1

PREMESSA

Nell'ambito delle forme di flessibilità del rapporto di lavoro previste dai CCNLL del Personale del Comparto del SSN si configurano particolari tipi di contratto che consentono alle Aziende la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Tale istituto stabilisce una diversa durata del tempo di lavoro del personale assunto a tempo indeterminato rispetto al normale orario di lavoro a tempo pieno stabilito in trentasei ore settimanali.

Il presente regolamento, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti ed informandosi ai principi di efficacia, trasparenza ed imparzialità, disciplina le procedure che regolano la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Disciplina, altresì, per il medesimo personale la modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in ordine all'orario ed alla tipologia.

ART. 2

CONTINGENTI

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 dai CCNLL vigenti per il personale del comparto.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie a tempo pieno, riferito al 1 gennaio di ogni anno. Nel caso in cui il calcolo porti al frazionamento di una posizione, il contingente da destinare al part-time può essere arrotondato per eccesso onde arrivare in ogni caso all'unità.

Ai sensi dell'art. 22, comma 1 del CCNL 02/05, la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i singoli profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche degli stessi.

In considerazione pertanto della particolare carenza che investe attualmente i profili sanitari, la percentuale complessiva del 25% dei posti che possono essere oggetto di trasformazione a tempo parziale viene così ripartita:

- PERSONALE INFERMIERISTICO (infermieri, infermieri pediatrici, ostetriche, assistente

- sanitarie, infermieri generici): nel limite massimo del 25% della dotazione organica di ciascun profilo;
- PERSONALE TECNICO SANITARIO (tecnici sanitari di radiologia medica, tecnici di laboratorio biomedico): nel limite massimo del 25% della dotazione organica di ciascun profilo;
 - PERSONALE RIABILITAZIONE (fisioterapisti, logopedisti, ortottisti, educatori): nel limite massimo del 25% della dotazione organica di ciascun profilo;
 - PERSONALE DEI RESTANTI PROFILI: nel limite massimo del 30% della dotazione organica di ciascun profilo;

Nelle seguenti aree di lavoro: terapie intensive e sub intensive; sale operatorie; nefrologia e dialisi; Pronto Soccorso; SPDC; Pediatria e Neonatologia, la percentuale dei posti che possono essere oggetto di trasformazione a tempo parziale non può essere superiore al 15% del personale dipendente in servizio a tempo pieno.

La percentuale di contingenti, sarà determinata ad inizio di ogni anno dall' U.O.C. G.R.U. Con atto deliberativo controfirmato dal Direttore Generale e notificato a tutto il personale.

ART. 3 **ESCLUSIONI**

Non è consentita la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale con particolari responsabilità, a cui sono state attribuite posizioni organizzative o funzioni di coordinamento. Detto personale può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale solo previa rinuncia all'incarico conferito.

Non è consentita, inoltre, per motivazioni di carattere organizzativo, la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per i dipendenti che non abbiano ancora superato il periodo di prova previsto per ciascuna categoria.

ART. 4 **TIPOLOGIE ED ORARIO DI LAVORO**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato con le seguenti tipologie:

- **part-time orizzontale** – il dipendente svolge la propria attività con orario giornalieri ridotto in tutti i giorni lavorativi, comprensivi di festivi e prefestivi;
- **part-time verticale** – il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, comprensivi di festivi e prefestivi;
- **part-time misto** – il dipendente svolge la propria attività con eventuale combinazione delle sue modalità sopra indicate secondo le specifiche tipologie compatibili con le esigenze dell'Azienda.

In ogni caso, il part time potrà essere concesso solo con riduzione dell'orario settimanale non inferiore alle sei ore lavorative per tutti i ruoli ad eccezione del personale del ruolo amministrativo. Ai sensi dell'art. 24, comma 3, del CCNL 07/04/99, il dipendente, in presenza di particolari e motivate esigenze, può concordare con l'Azienda, secondo le indicazioni riportate nel successivo art.9, ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che modificano le tipologie sopra elencate.

Al personale con rapporto di lavoro part-time si applicano tutti gli istituti normativi contrattuali previsti per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, che non risultino incompatibili con la ridotta durata della prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento.



ART. 5

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Ai sensi dell'art. 35 del CCNL Integrativo del CCNL del personale del Comparto Sanità, stipulato il 20.09.2001:

- il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
- il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

ART. 6

PRONTA DISPONIBILITÀ - TURNI

In casi eccezionali, è possibile la variazione dell'articolazione oraria concordata, causata da eventuali emergenze legate ad esigenze organizzative o alla specifica attività di ciascun servizio, con assenso scritto del dipendente salvo ragioni di interesse pubblico.

I dipendenti con part-time verticale sono tenuti ad assicurare la copertura dei turni di pronta disponibilità per intero nei periodi di servizio.

Ai sensi dell'art. 22, commi 2 e 4, del CCNL 02/05, il personale sanitario in part-time orizzontale rientrante nelle attività per cui è prevista la pronta disponibilità, può essere utilizzato per la copertura di detti turni, che saranno proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario di lavoro. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal precedente art. 5, non può superare n.102 ore annue individuali.

ART. 7

FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può partecipare ad iniziative di aggiornamento obbligatorio e facoltativo.

Il dipendente inviato dall'Azienda a partecipare a corsi di formazione in regime di aggiornamento obbligatorio è da considerarsi in orario di servizio.

ART. 8

MODALITÀ DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - DOMANDA

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene a domanda dell'interessato.

La domanda, redatta su apposito modulo predisposto dall'Azienda, deve essere indirizzata al Direttore Generale e presentata al protocollo secondo le modalità in uso.

Essa dovrà riportare tutte le indicazioni necessarie ed utili ai fini del procedimento nei limiti delle disposizioni del presente regolamento e precisamente:

- a) la tipologia di lavoro part-time
- b) la percentuale di prestazione lavorativa
- c) per la tipologia orizzontale su quanti giorni settimanali si intende distribuire la ridotta prestazione lavorativa (cinque o sei)
- d) per la tipologia verticale su quanti giorni della settimana o del mese o in quali periodi dell'anno intende distribuire la prestazione lavorativa
- e) le eventuali situazioni, di cui al successivo art. 10, che diano titolo a precedenza

f) l'eventuale seconda attività lavorativa che si intende svolgere

g) la decorrenza

Alla domanda va allegata la documentazione necessaria per consentire all'Azienda di accertare, in merito al punto f), eventuali conflitti di interesse con l'attività istituzionale nonché quella idonea a dimostrare il possesso dei requisiti, relativi al punto e), che danno titolo di precedenza. Ove consentito, è possibile avvalersi dell'autocertificazione.

ART. 9

MODALITA' DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DECORRENZE E TERMINI

La U.O.C. Gestione Risorse Umane, entro 30 giorni a decorrere dalla data del protocollo della domanda, procede all'istruttoria della stessa con l'acquisizione del parere, che deve essere contestualmente reso da parte del Direttore della U.O.C. di appartenenza del dipendente:
Il rilascio del parere avviene in forma scritta.

Entro 10 giorni dalla ricezione della domanda, la Struttura competente può:

1. esprimere parere favorevole e confermare l'articolazione oraria e la decorrenza richiesta
2. esprimere parere favorevole e confermare l'articolazione oraria ma richiedere il differimento della decorrenza richiesta fino ad un periodo non superiore a sei mesi dalla data del protocollo;
3. esprimere parere favorevole e confermare la decorrenza richiesta ma richiedere un'articolazione oraria diversa;
4. esprimere parere favorevole ma richiedere un'articolazione oraria diversa ed il differimento della decorrenza richiesta fino ad un periodo non superiore a sei mesi dalla data del protocollo;
5. esprimere motivato parere contrario, quando sussistano esigenze tecniche organizzative che non consentono di accogliere la domanda.

Il termine di cui al primo comma può essere sospeso quando l'Azienda ritiene che la domanda sia carente di elementi essenziali e, quindi, sia necessario richiedere chiarimenti o integrazioni e quando deve procedere alla verifica in ordine alla compatibilità di un'eventuale seconda attività. La decorrenza del termine riprende dalla data di ricezione dei dati richiesti. La trasformazione del rapporto di lavoro decorre dal primo giorno del mese successivo. Nel caso di part-time verticale su base annua decorre dal primo giorno dell'anno. L'accoglimento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con deliberazione del Direttore Generale.

Il parere dei Responsabili di cui al comma 1 deve pervenire alla UOC Gestione Risorse Umane entro 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta per consentire l'adozione in tempo utile del provvedimento di concessione o della comunicazione del diniego e di tutti gli atti di competenza successivi (predisposizione del nuovo contratto di lavoro, convocazione del dipendente per la firma, rielaborazione della posizione giuridica ed economica).

ART. 10

MODALITA' DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PRIORITA' ED ESCLUSIONI

Qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in pendenza di istruttoria superi il numero dei posti disponibili per la trasformazione, si applicano i seguenti criteri, in ordine di priorità decrescente:

1. essere lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1, comma 1, lettere a), b), c), d) della legge 12.03.1999, n. 68 e successive modificazioni ed integrazioni o lavoratori riconosciuti quali portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della legge 104/92, oppure essere lavoratori assunti ai sensi delle norme di cui all'art. 1, comma 3, della medesima legge 68/99;
2. prestare assistenza a persone riconosciute portatrici di handicap in situazione di gravità ai sensi



- dell'art. 33 della legge 104\92;
3. avere persone a carico rispetto alle quali sia certificato lo stato di tossicodipendenza, alcolismo grave debilitazione psicofisica o patologie oncologiche;
 4. Essere genitori con figli minori in relazione al loro numero. (In caso di parità prevale la minore età complessiva - anni, mesi - dei figli e, in caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità di servizio).
 5. avere a carico anziani, di età superiore ai 70 anni, non autosufficienti.
In caso di parità prevale la maggiore anzianità di servizio.
 6. essere studenti lavoratori.
 7. essere lavoratori con anzianità superiore al 25° anno di servizio
 8. essere lavoratori con più di 60 anni di età.

Ai sensi dell' art. 12 bis del decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, e successive modificazioni ed integrazioni, come sostituito dall'art. 1, comma 44, lettera d) della legge n. 247 del 24.12.2007, l'Azienda assegnerà, a richiesta il part time, anche oltre i limiti previsti dal presente regolamento, al personale avente patologie oncologiche, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente

A parità di condizioni, le domande di trasformazione saranno accolte secondo l'ordine temporale di arrivo delle stesse.

Se la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non superiore al 50% è finalizzata allo svolgimento di un'altra attività che, ai sensi del successivo art. 11, è incompatibile con quella svolta presso l'Azienda o in concorrenza con essa, la stessa viene respinta con atto motivato del Direttore Generale .

ART. 11

ATTIVITA' EXTRA ISTITUZIONALI CONSENTITE

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra con un'altra Pubblica Amministrazione.

E' consentita anche l'iscrizione ad albi professionali.

Ferme restando le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività, ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale:

- a) non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche;
- b) è fatto divieto di assumere il patrocinio nelle controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.

Qualora l'avvio di un'ulteriore attività avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda comunque entro il termine di quindici giorni al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quello ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione, l'Azienda nega la trasformazione. La valutazione del conflitto di interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto. Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento si procede disciplinarmente ai sensi del vigente CCNL per il personale del Comparto.

Costituisce conflitto di interessi in relazione all'attività svolta presso l'Azienda:



- esercitare incarichi a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o la struttura di appartenenza svolgono funzioni di controllo o vigilanza
- esercitare presso Enti o Aziende incarichi che generino conflitto di interessi con l'Azienda di appartenenza; qualora il rapporto contrattuale che potrebbe determinare un potenziale conflitto di interessi si instauri successivamente all'autorizzazione concessa dall'Azienda, il dipendente ha il dovere di darne comunicazione all'Azienda medesima;
- esercitare incarichi retribuiti sia a rapporto subordinato che a carattere autonomo in strutture sanitarie accreditate convenzionate.

ART. 12

RIENTRO A TEMPO PIENO

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure anche prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Dopo il biennio, la domanda può essere presentata in qualsiasi periodo dell'anno.

La trasformazione può avvenire prima della scadenza del biennio anche nell'ipotesi del verificarsi di disponibilità di frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art.6, comma 1 del D.Lgs n.61/2000. La domanda deve essere formulata riportando espressamente quanto indicato al precedente art.8 del presente. La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista all'art.9 per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In presenza di eventuali posti vacanti a tempo pieno in un determinato profilo professionale, l'Amministrazione, prima di procedere alla relativa copertura, valuta la possibilità di accogliere eventuali domande di passaggio a tempo pieno di personale neo assunto a tempo parziale nello stesso profilo, purché siano decorsi tre anni dalla data di assunzione.

ART. 13

MODIFICAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si riferisce al cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa.

Al fine di evitare problemi organizzativi alle strutture operative derivanti da continui cambiamenti di orario delle prestazioni lavorative, la richiesta di modificazione può essere presentata dai dipendenti che abbiano effettuato un periodo di permanenza di almeno un anno nella tipologia e/o percentuale per le quali avevano ottenuto la precedente trasformazione.

Le modalità di richiesta di modificazione, di accoglimento e di autorizzazione sono le medesime previste per le trasformazioni di cui ai precedenti artt. 8 e 9.

ART. 14

SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il Direttore della UOC Gestione Risorse Umane comunica per iscritto al dipendente l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto comporta la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che dovrà indicare:

- la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro
- la tipologia di lavoro part-time (orizzontale, verticale o misto)



- ore di prestazione lavorativa settimanale
- l'articolazione dell'orario per i non turnisti;
- nel caso del part-time verticale in quanti giorni della settimana, del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta
- nel caso del part-time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana
- i riferimenti legislativi, regolamentari e contrattuali che determinano il trattamento giuridico ed economico.

ART. 15

TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE - PERMESSI ED ASSENZE A VARIO TITOLO

- **Part-time Orizzontale**

Ferie

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

Istituti contrattuali fruibili in misura intera:

Permessi retribuiti previsti dal vigente CCNL o da specifiche disposizioni di legge, Periodi di conservazione del posto per malattia,

Assenze per maternità di cui al D.Lgs 151/2001;

Aspettative

Permessi Sindacali

Permessi ex art. 33 della L. 104/1992

istituti contrattuali fruibili in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa:

permessi per studio (150 ore)

- **Part-time Verticale**

Ferie

I dipendenti a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionale alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

istituti contrattuali fruibili in misura intera:

Permessi per lutto (se la data di decesso o del funerale coincide con impegno lavorativo)

Permesso per matrimonio,

Assenze per maternità di cui al D.Lgs 151/2001;

Aspettative

Permessi Sindacali

Permessi ex art. 33 della L. 104/1992

Istituti contrattuali fruibili in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa:

permessi per studio (150 ore)

Periodi di conservazione del posto per malattia

Permessi per motivi personali (art. 21, c. 2, CCNL 1° settembre 1995),

Permessi per concorsi, esami o aggiornamento (art. 21, c. 1, 1° alinea CCNL 1° settembre 1995)

Al personale con rapporto di lavoro part-time è attribuito, in misura proporzionale alla prestazione lavorativa, il trattamento economico, anche accessorio, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico spettanti al personale con rapporto a tempo pieno, appartenente alla stessa categoria, profilo professionale e fascia retributiva.

Le quote per nucleo familiare sono corrisposte per intero, se spettanti;

il contratto integrativo Aziendale definisce i criteri per l'attribuzione dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione dei progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa.

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.



- **Part time misto**

Con riguardo al tempo parziale misto (orizzontale e verticale) , i vari istituti si quantificano proporzionalmente ai periodi di lavoro part-time secondo le regole stabilite per ciascuno di essi, tenendo conto del trattamento economico spettante nelle giornate di part-time orizzontale all'interno del sistema misto. In ogni caso, al dipendente non può derivare un beneficio maggiore rispetto a quello previsto per ciascuna tipologia di part-time, ove questa fosse singolarmente applicata.

ART. 16

TERMINI DI PREAVVISO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore, con rapporto di lavoro a part-time, è assoggettato al termine di preavviso nei limiti temporali massimi previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Per il personale con rapporto part-time di tipo orizzontale il termine di preavviso è lo stesso di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Per il personale con rapporto part-time di tipo verticale il dipendente è assoggettato ad un termine di preavviso calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (es.: se il termine di preavviso per il personale a tempo pieno è di mesi due, ossia 60 giorni, il dipendente a part-time verticale al 50% che svolga la propria attività lavorativa in 3 giorni su 5 la settimana, il termine di preavviso è determinato in 36 giorni).

ART. 18

NORMA TRANSITORIA E FINALE

Tutte le domande pendenti di trasformazione del rapporto di lavoro pervenute in data antecedente all'adozione del presente regolamento e per le quali non è ancora decorso il termine dei 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, dovranno essere ripresentate alla luce del regolamento stesso.

Per quanto non contemplato nel presente Regolamento si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

