

# **REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ**

## PREMESSA

Le politiche per la gestione del personale nelle Aziende Sanitarie, sempre di più devono tenere conto della ricerca del miglioramento dell'ambiente di lavoro affrontando i disagi e le difficoltà legate alla complessità del lavoro in sanità e nell'assistenza. La conciliazione delle esigenze di vita, di lavoro con gli orari delle città devono essere esercitate considerando che un buon clima lavorativo migliora le organizzazioni di lavoro e le prestazioni.

Conciliare gli orari di lavoro, le flessibilità orarie in entrata ed in uscita, le allocazioni del personale in part-time sono una logica conseguenza delle finalità che questa Azienda si pone nel migliorare l'efficienza e l'efficacia del sistema organizzativo.

## INDICE

- ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'
- ART. 2 MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DEL PERSONALE DA DESTINARE A TEMPO PARZIALE
- ART. 3 TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ART. 4 ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA
- ART. 5 ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – AMMISSIONE AL RAPPORTO DI LAVORO SU DOMANDA DEL DIPENDENTE AL DI FUORI DELLE GRADUATORIE
- ART. 6 ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - PRECEDENZE NELLA TRASFORMAZIONE
- ART. 7 ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO – FORMULAZIONE GRADUATORIE
- ART. 8 DURATA E DECORRENZA DELLA TRASFORMAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO ORARIO DI LAVORO
- ART. 9 ORARIO DI LAVORO
- ART. 10 ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALI
- ART. 11 MODIFICA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE
- ART. 12 FERIE PERMESSI CONGEDI E ALTRI DIRITTI
- ART. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO
- ART. 14 CONSULTAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA
- ART. 15 RINVIO

## **ART. 1- AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si applica a tutto il personale del comparto sanità assunto a tempo indeterminato presso l'Azienda Ulss 3 Serenissima e previa conferma in servizio decorso il periodo di prova previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale non è instaurabile nei confronti dei dipendenti titolari di posizioni organizzative e di funzioni di coordinamento costituite ai sensi dell'art. 20 del C.C.N.L. 07/04/1999 fatto salvo rinuncia alla posizione stessa.

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i dipendenti dell'Azienda Ulss 3 Serenissima.

Gli obiettivi che l'Azienda Ulss 3 si propone di raggiungere, attraverso la concessione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto delle esigenze qualitative nonché delle caratteristiche e gestioni dei servizi erogati, sono orientate a:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia del sistema organizzativo grazie alla valorizzazione delle disponibilità e della maggior flessibilità del lavoro;
- favorire la possibilità di conciliare il tempo di lavoro e quello di vita dei dipendenti considerando che il personale di genere femminile in Azienda Ulss 3 rappresenta una presenza molto alta con situazioni di necessità sociali e familiari da sostenere.

## **ART. 2 - MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DEL PERSONALE DA DESTINARE A TEMPO PARZIALE.**

Entro il 31 dicembre dell'anno precedente verrà definita, previa informativa alle OOSS, con cadenza biennale la mappatura dei posti in quota numerica per ogni profilo professionale disponibili a livello aziendale, che possono essere ricoperti da personale a part-time (numero dei posti ricopribili).

Il piano aziendale, suddiviso nei 4 Distretti (Venezia, Mestre, Mirano - Dolo, Chioggia), individua le tipologie di attività e/o di articolazione oraria che si prestano ad essere ricoperte dal personale a part-time. La mappatura della organizzazione aziendale evidenzia, sulla base della tipologia delle attività, i posti da ricoprire con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale e il tipo di articolazione della prestazione lavorativa.

Tale mappatura verrà redatta attraverso modalità che salvaguardino le esigenze funzionali dell'Azienda, privilegiando l'articolazione oraria verticale per i profili professionali inseriti nella turnistica h 24, e prevedendo, di norma, l'articolazione oraria orizzontale per il restante personale, in particolare per gli operatori del ruolo amministrativo o di altro ruolo operante su due turni individuando le tipologie di part time più confacenti agli ambiti organizzativi nei quali sono assegnate. Il piano così elaborato diviene, in funzione dell'organizzazione del lavoro, strumento utile per analizzare e pianificare qualitativamente e quantitativamente i contratti part-time concedibili e per quali profili, senza alcun pregiudizio alla funzionalità dell'organizzazione, alla qualità del servizio e alle prestazioni rese.

In prima applicazione la mappatura sarà formalizzata entro il 31.12.2018 e prevederà un numero di posti a tempo parziale complessivo aziendale non inferiore al numero di tali posizioni definito come somma delle ultime mappature delle tre ex Aziende Ulss 12, 13 e 14, fatte salve modifiche strutturali aziendali. L'Azienda, altresì, intende valutare la concreta possibilità di elevare il numero di posti della mappatura esistente, laddove possibile e compatibile con l'assetto organizzativo aziendale.

Ogni due anni entro il 31 gennaio si provvederà alla definitiva determinazione del Piano Aziendale sulla base delle necessità organizzative aziendali a seguito di informativa con le OO.SS..

Il piano aziendale dei part time sarà articolato per Distretto (Venezia, Mestre, Mirano – Dolo, Chioggia).

Annualmente l'Azienda comunicherà alle OO.SS. lo stato di attuazione del piano.

Nell'ambito della mappatura sono individuati i "posti disponibili", per le coperture dei quali l'Amministrazione procederà con uno o più avvisi, articolati con riferimento ai singoli profili professionali.

Per posto disponibile si intende:

- posto di nuova istituzione;
- posto per il quale il dipendente assegnato richieda volontariamente di passare a tempo pieno;
- posto assegnato per il quale il contratto di lavoro a tempo parziale del dipendente sia scaduto e il dipendente stesso non sia più in possesso del requisito a base della motivazione per cui il tempo parziale era stato concesso.
- posto vacante a seguito di cessazione dal servizio del titolare del posto

### **ART. 3 - TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato, al fine di conciliare le necessità della struttura e le esigenze del dipendente, sulla base delle seguenti tipologie:
  - a) tempo parziale orizzontale: articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
  - b) tempo parziale verticale: articolazione della prestazione di servizio solo su alcuni giorni della settimana lavorativa;
  - c) Con eventuale combinazione delle due modalità descritte alle lettere a) e b.
2. della prestazione di lavoro a tempo parziale percentualmente rapportata al tempo pieno viene attribuita dall'Azienda in base alle varie necessità operative e può essere di norma così suddivisa:
  - a. tempo parziale orizzontale:
    - 83,33% ovvero 30 ore settimanali
    - 66,66% ovvero 24 ore settimanali
    - 50,00% ovvero 18 ore settimanali
  - b. tempo parziale verticale:
    - 83,33% ovvero 30 ore settimanali
    - 66,66% ovvero 24 ore settimanali
    - 50,00% ovvero 18 ore settimanali

Diverse articolazioni orarie da quelle stabilite saranno oggetto di valutazione da parte dell'Azienda in relazione alle peculiari esigenze della struttura ed in considerazione di particolari esigenze personale/familiari del dipendente.

### **ART. 4 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Con cadenza biennale, entro il mese di settembre l'Azienda predispone appositi avvisi per il passaggio di lavoro a part-time, con l'indicazione del numero dei posti disponibili messi a selezione, per singolo Distretto (Venezia, Mestre, Mirano – Dolo, Chioggia). I posti a tempo parziale resisi liberi in corso d'anno verranno attribuiti sulla base delle graduatorie.

Nel caso di utilizzo completo di graduatorie, potrà essere valutata la riduzione dei tempi per la formulazione di nuovi bandi.

Il dipendente potrà partecipare ad un unico avviso presentando domanda di part-time esclusivamente per il Distretto di appartenenza.

L'accesso, a domanda, è previsto per tutto il personale dipendente del Comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluso il personale indicato all'art. 1 del presente regolamento.

La domanda del dipendente che intende richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro dovrà essere presentata, redatta su apposito modulo, secondo quanto precisato dal bando pubblicato dalla UOC Gestione Risorse Umane entro i termini previsti dall'avviso. (allegato n. 1)

Nella domanda di part-time dovranno essere indicati:

- 1) il codice corrispondente al profilo messo nel bando;

2) alla domanda dovrà essere allegata la documentazione per la definizione della graduatoria di cui ai criteri di priorità indicati nel regolamento.

La trasformazione del rapporto è perfezionata con la sottoscrizione di un nuovo contratto. Prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, deve fruire delle ferie maturate e deve procedere al recupero delle prestazioni straordinarie effettuate durante il rapporto a tempo pieno.

#### **ART. 5 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – AMMISSIONE AL RAPPORTO DI LAVORO SU DOMANDA DEL DIPENDENTE AL DI FUORI DELLE GRADUATORIE**

1. Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del d.Lgs 81/2015 su richiesta del/la dipendente affetto/a da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, 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 può chiedere l'ammissione al rapporto di lavoro a part-time. Il contratto a tempo parziale sarà stipulato a tempo determinato per la durata di anni quattro.
2. Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, le dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono chiedere l'ammissione al lavoro a part-time. Il contratto a tempo parziale sarà stipulato a tempo determinato per la durata di quattro anni.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 7 del D.Lgs 81/2015, il/la dipendente può chiedere l'ammissione, per una sola volta, al rapporto di lavoro a part-time con una riduzione di orario non superiore al 50% in luogo del congedo parentale, entro i limiti del congedo ancora spettante.
4. L'Amministrazione potrà concedere, su istanza del dipendente, un rapporto di lavoro part - time provvisorio di durata di mesi sei, rinnovabile, per esigenze eccezionali di carattere personale e/o familiare del lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative dei Servizi.

#### **ART. 6 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - PRECEDENZE NELLA TRASFORMAZIONE**

Sono fatte salve le priorità indicate dall'art. 8 comma 4 e 5 del Decreto Legislativo 15.06.2015 n. 81 (Jobs act) e precisamente:

- "In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale".

#### **ART. 7 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – FORMULAZIONE GRADUATORIA**

1. Per la formulazione della graduatoria (o graduatorie) di cui al precedente articolo, si terrà conto dei seguenti requisiti di ammissione con i relativi punteggi:

Descrizione	Punteggio per ciascun figlio	Punteggio
Dipendente che assiste: - il coniuge, il convivente, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche; - una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa. Tali condizioni devono assumere connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 della Legge 5.2.1992, n. 104 con necessità di assistenza continua in quanto la persona non sia in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di		5.00

quanto previsto dalla tabella di cui al DM Sanità 5.2.1992 (G.U. n. 47 del 26.2.1992).		
Dipendente portatore di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (Legge 68/1999) ovvero essere portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5.2.1992 n. 104.		4.00
Familiari (compresi i figli) <b>non conviventi</b> portatori di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5.2.1992, n. 104.		1.00
Figli minori da 0 a 5 anni compresi.	4.50	-
Figli minori da 6 a 10 anni compresi.	2.50	-
Figli minori da 11 a 16 anni.	1.00	-
Familiari affetti da patologie (ad esclusione di quelle sopra citate e della sindrome DSA) di cui all'art. 2, comma 1, lettera d), del DPCM n. 278 del 21.07.2000.		2.00
Figli che presentino la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) di cui alla L. 170/2010.	2.00	
Genitore unico e affidatario di figli minori di anni 16 (ragazza madre, genitore divorziato/separato/vedovo).	-	2.00
Coniuge turnista in presenza di figli minori di anni 16.	-	1.50
Dipendente maggiore di 55 anni di età anagrafica.	-	1.00
Nessun requisito.	-	0.00

2. Il dipendente, che chiede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in presenza di più requisiti, cumula i punteggi previsti per ciascuno di essi.
3. A parità di punteggio, la precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro sarà data al dipendente già in servizio presso l'unità operativa del posto a tempo parziale oggetto dell'avviso. Ad ulteriore parità di punteggio, verrà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio, ad ulteriore parità di punteggio, verrà data precedenza al dipendente con maggior età anagrafica.
4. Nel caso di rinuncia al posto, il dipendente decade dalla graduatoria
5. Fermo restando quanto sopra, le parti individuano quale ulteriore motivo per l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale l'età anagrafica del dipendente. Per tale fattispecie si concorda di destinare, in via sperimentale, un numero di posti all'interno della percentuale prevista nell'individuazione dei posti a part-time. I dipendenti interessati devono avere almeno 60 anni di età e/o avere iniziato a lavorare entro il 20° anno di età ed avere 38 anni di contributi o avere prescrizioni mediche che ne limitano l'idoneità al servizio. Ricevute le richieste il Servizio Gestione del Personale dovrà valutare l'anzianità contributiva del dipendente interessato, al fine di verificare se vi siano penalità dal punto di vista pensionistico. Tale verifica è effettuata in funzione dell'informazione che in tal senso dovrà essere fornita al dipendente prima dell'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. Si precisa che tali verifiche possono essere svolte in maniera personalizzata e non massiva, tenuto conto che ogni dipendente vanta una carriera lavorativa e una anzianità contributiva a sé.

#### **ART. 8 – DURATA E DECORRENZA E DELLA TRASFORMAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO.**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è disposta a tempo determinato per una durata non superiore a quattro anni.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre, per i candidati utilmente collocati in graduatoria, dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del relativo contratto e comunque entro 6 mesi, fatte salve motivate esigenze organizzative.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro è perfezionata con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale che dovrà indicare:
  - data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale);

- percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno;
  - retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto al tempo pieno;
  - sede di prima assegnazione.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro e la conseguente sottoscrizione di un nuovo contratto non comporta soluzione di continuità nel rapporto in essere con l'azienda. Per evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente deve fruire delle ferie maturate e deve procedere al recupero di eventuali prestazioni orarie straordinarie effettuate nel rapporto di lavoro a tempo pieno.
  5. Alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente potrà essere assegnato ad altra Unità Operativa all'interno del medesimo Distretto (Venezia, Mestre, Mirano - Dolo, Chioggia).
  6. Al termine del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la concessione di ulteriori nuovi contratti di lavoro a tempo parziale secondo i criteri e le modalità previste dal presente regolamento. Al rientro a tempo pieno, il dipendente può essere assegnato ad altra unità operativa.
  7. Il dipendente può rientrare a tempo pieno, prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, su presentazione di richiesta scritta, salvo limitazioni di legge.
  8. Prima del rientro a tempo pieno, il dipendente deve fruire delle ferie maturate durante il periodo di lavoro con rapporto a tempo parziale e deve procedere al recupero di eventuali prestazioni orarie straordinarie.

#### **ART. 9 - ORARIO DI LAVORO.**

1. Gli orari del servizio, sia per il tempo parziale orizzontale che per quello verticale, sono conformi a quelli vigenti in azienda, per la struttura di assegnazione, e previsti dalle norme o dai regolamenti aziendali in materia. Diverse articolazioni orarie da quelle stabilite saranno oggetto di valutazione da parte dell'Azienda in relazione alle peculiari esigenze della struttura ed in considerazione di particolari esigenze personale/familiari del dipendente.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può svolgere attività di supporto alla libera professione, in qualsiasi forma venga determinata, inclusa l'attività in acquisto di prestazioni.
3. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può ordinariamente partecipare ai progetti aziendali che prevedano attività aggiuntiva, fatte salve situazioni specifiche da valutarsi caso per caso.
4. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale, rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2011, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 26 marzo 2011, n. 151, e 5 febbraio 1992, n. 104, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nel caso di tempo parziale verticale, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.
5. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti, ed entro il limite del tempo pieno, 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 una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibile 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
6. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 37, comma 2, lettera b), C.C.N.L. 20 settembre 2001 (integrativo) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
7. Le ore di lavoro supplementare o straordinario, fatte svolgere in eccedenza rispetto al punto 5 e 6, sono retribuite con compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
8. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente.

## **ART. 10 – ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALI.**

1. Il dipendente, che opta per la prestazione di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% di quella a tempo pieno (18 ore lavorative), può svolgere anche altra attività lavorativa autonoma ovvero subordinata - purché non intercorrente con altra pubblica amministrazione - salvo che non risulti in conflitto di interessi con l'azienda. Il dipendente deve sempre dare comunicazione dell'attività che intende svolgere.
2. Il dipendente può svolgere anche attività professionale che comporti l'iscrizione ad albi professionali. In tali casi, l'azienda non può conferire incarichi professionali al dipendente e lo stesso non può assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.
3. Qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire alla stessa di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.
4. Costituisce conflitto di interessi lo svolgimento di attività che sia in palese contrasto con quella svolta dall'azienda o in concorrenza con essa. L'azienda si riserva la facoltà di valutare in concreto i singoli casi. Costituisce comunque conflitto di interessi in relazione all'attività svolta presso l'azienda:
  - a. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti qualora gli stessi siano soggetti a vigilanza ed ispezione da parte della struttura aziendale di appartenenza del dipendente;
  - b. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso studi professionali, amministrazioni private od enti con i quali l'azienda intrattenga rapporti professionali di qualunque natura;
  - c. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti che somministrano beni o servizi all'azienda stessa.
5. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa oltre il 50%, vige il dovere di esclusività della prestazione e, pertanto, al dipendente è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, salvo disposizioni normative che prevedano l'autorizzazione da parte dell'azienda e l'autorizzazione sia stata concessa. In tali casi, è applicabile il regime delle incompatibilità come delineato dall'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni.
6. La materia delle compatibilità ed autorizzazioni è disciplinata dal regolamento concernente le incompatibilità e le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali valido per i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale con prestazione superiore al 50% e al quale si rinvia integralmente.
7. L'osservanza delle disposizioni fissate dal presente regolamento è soggetta alle verifiche effettuate a campione sui dipendenti da parte dell'azienda.
8. La violazione da parte del dipendente dei divieti posti a suo carico nel presente regolamento, nonché le comunicazioni risultate non veritiere a seguito di verifiche dell'azienda, costituiscono infrazione disciplinare, ad ogni conseguente effetto.

## **ART. 11 - MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.**

La modifica della tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché della percentuale della prestazione di lavoro a tempo parziale può avvenire solo a seguito di partecipazione a specifici avvisi con le modalità del presente regolamento.

Per il part time al 50% qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro avvenuta per altro motivo, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire alla stessa di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

## **ART. 12– FERIE, PERMESSI, CONGEDI ED ALTRI DIRITTI.**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale usufruisce:
  - **in misura piena di:**
    - a. ferie;

- b. festività soppresse;
- c. festività Santo Patrono;
- d. permessi retribuiti;
- e. malattia;
- f. aspettativa non retribuita;
- g. assenza dal servizio ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- h. permessi a tutela dei portatori di handicap.

- **in misura proporzionale di:**

- a. permessi per diritto allo studio;
- b. assemblee sindacali.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale usufruisce:

- **in misura piena di:**

- a. astensione obbligatoria per maternità;
- b. congedo parentale (per i part-time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi);
- c. permessi per maternità (per i part-time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi);
- d. festività Santo Patrono (purché ricadente in giorno lavorativo secondo il contratto individuale di lavoro);
- e. permessi retribuiti ex art. 21, comma 1, secondo alinea (purché il giorno del decesso e/o quello dell'accertamento di morte siano coincidenti con un giorno lavorativo secondo il contratto individuale di lavoro) e comma 3 del C.C.N.L. 1° settembre 1995 (per i part time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi);
- f. aspettativa non retribuita (per i part time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi).

- **in misura proporzionale di:**

- a. ferie;
- b. festività soppresse;
- c. permessi retribuiti ex art. 21, comma 1, primo alinea e comma 2 del C.C.N.L. 1° settembre 1995;
- d. malattia;
- e. permessi per diritto allo studio;
- f. assemblee sindacali;
- g. permessi a tutela dei portatori di handicap.

3. Il conteggio delle ferie per i dipendenti in regime di tempo parziale, sia orizzontale che verticale, prevede un numero di giorni di ferie differenziati a seconda che la prestazione lavorativa venga svolta in una unità operativa con prestazione lavorativa su 6 o 5 giorni la settimana.

### **ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO.**

Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale. Spettano inoltre, in misura proporzionale alle ore di servizio prestato, anche le indennità accessorie o direttamente collegate alla posizione ed alle mansioni svolte.

### **ART. 14 CONSULTAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Prima della formale adozione del presente regolamento, l'Amministrazione provvede ad acquisire il parere del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **ART. 15 RINVIO**

Per quanto non disciplinato dalle clausole del presente Regolamento in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nei CC.CC.NN.LL e nella normativa vigente.