

## REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART TIME) PERSONALE DEL COMPARTO

Art. 1 - Finalità .....	2
Art. 2 - Determinazione dei contingenti di personale part time .....	2
Art. 3 - Personale sanitario e addetto all'assistenza .....	3
Art. 4 - Presentazione delle domande .....	3
Art. 5 - Individuazione e compiti del Responsabile .....	4
Art. 6 - Modalità e tempi di presentazione delle domande .....	4
Art. 7 - Tipologie di part time .....	5
Art. 8 - Part time orizzontale .....	5
Art. 9 - Part time verticale .....	6
Art. 10 - Durata, decorrenza e modalità di trasformazione .....	7
Art. 11 - Scadenza dei provvedimenti di concessione .....	8
Art. 12 - Modifiche dell'articolazione .....	8
Art. 13 - Modifiche dei provvedimenti .....	8
Art. 14 - Rientro a tempo pieno .....	8
Art. 15 - Incompatibilità e conflitto d'interesse .....	9
Art. 16 - Personale in comando presso altre amministrazioni .....	9
Art. 17 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario .....	9
Art. 18 - Assenze dal servizio nel part time orizzontale .....	10
Art. 19 - Assenze dal servizio nel part time verticale .....	10
Art. 20 - Formazione .....	11
Art. 21 - Norme finali e transitorie .....	11

## **Art. 1 - Finalità**

L'Azienda riconosce fondamentale importanza alla valorizzazione del proprio personale, anche attraverso il perseguimento del benessere organizzativo e la conseguente applicazione degli strumenti a ciò disponibili.

Tra essi, l'Azienda individua l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale, che viene normato con il presente regolamento.

Innanzitutto, l'Azienda applica le norme via via vigenti nel tempo, che garantiscono il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori affetti da patologie tutelate dalla legge, oppure che ne richiedano la trasformazione in luogo dei congedi parentali.

In generale, essa tiene conto delle esigenze di servizio e soprattutto delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, con l'obiettivo di mantenere l'efficienza organizzativa, anche mediante la flessibilità delle prestazioni lavorative, avuto riguardo delle esigenze dei lavoratori e favorendo, per quanto possibile, la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari.

In particolare, l'Azienda tutela i bisogni derivanti dalla sfera familiare dei lavoratori, dando ad essi la priorità rispetto alla trasformazione del rapporto di lavoro, quando non si rivelino sufficienti le tutele in materia di orario di lavoro.

L'Azienda si propone altresì di gestire una possibilità di avvicendamento del personale nell'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale, ferme restando le priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale previste da specifiche disposizioni di legge e/o di contratto.

Le disposizioni del presente regolamento applicano la normativa nazionale e quella contrattuale vigenti nel tempo e sono finalizzate a contemperare il diritto del dipendente al rapporto di lavoro a tempo parziale con il dovere dell'Azienda di mantenere l'efficacia dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa garantendo, nello stesso tempo, la puntuale erogazione dei servizi.

Nel caso in cui, nell'ambito della struttura di appartenenza, per esigenze di servizio e dopo un'oggettiva analisi, non sia possibile l'implemento di rapporti di lavoro di tipo parziale, il dipendente potrà richiedere l'attivazione di una mobilità presso altro servizio aziendale che possa soddisfare le richieste del nuovo rapporto di lavoro. Le procedure della mobilità sono riconducibili al regolamento vigente in materia.

## **Art. 2 - Determinazione dei contingenti di personale part time**

Il contingente del personale da destinare al tempo parziale corrisponde al massimo del 25% della forza. L'individuazione di tale quota è calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

All'interno dei singoli profili professionali, il contingente del 25% può essere arrotondato per eccesso onde arrivare all'unità superiore, purché la quota generale aziendale sia rispettata.

Nell'ambito delle singole Strutture Operative e dei Dipartimenti aziendali, va di regola rispettata analoga percentuale del contingente previsto per ciascun profilo. In casi eccezionali, il Responsabile può motivatamente superare detto limite.

Viene stabilita la possibilità di superare il contingente massimo del singolo profilo, per l'attivazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a favore di dipendenti che si trovino in gravi e documentate situazioni familiari o personali, purché la quota generale aziendale sia rispettata.

Tali rapporti eccedenti il contingente, in relazione alle ragioni e alla natura per la quale sono attivati, hanno durata temporale direttamente collegata alla motivazione per cui sono stati concessi, nei limiti della durata massima stabilita dal presente regolamento.

### **Art. 3 - Personale sanitario e addetto all'assistenza**

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nei servizi attivi sulle 24 ore, o con reperibilità, deve tenere nel debito conto la complessità organizzativa e la peculiare alta qualificazione dell'assistenza fornita dal personale.

Il passaggio ad una prestazione lavorativa ridotta, pertanto, può essere accondisceso nei casi in cui:

- a) venga mantenuta e garantita la funzionalità del servizio;
- b) il dipendente interessato richieda o accetti una riduzione lavorativa che renda possibile l'operatività della turnistica ordinaria, compresi eventuali turni di pronta disponibilità;
- c) sia attivabile una soluzione a compensazione tra strutture, previo nulla osta dei rispettivi responsabili delle strutture di appartenenza. Le procedure della mobilità sono quelle riconducibili al regolamento vigente in materia.

Nei Complessi Operatori e nei servizi di Dialisi ed Emodinamica, per la tipologia di attività assicurata nelle medesime articolazioni organizzative, può essere richiesto solo un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

### **Art. 4 - Presentazione delle domande**

Il procedimento di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si avvia con la domanda dell'interessato.

La domanda va indirizzata all'Ufficio del Personale, utilizzando l'apposito modulo prestampato, compilato in tutte le sue parti.

La richiesta deve contenere specificatamente e chiaramente:

- la tipologia di part time richiesta (verticale oppure orizzontale)
- la riduzione oraria della prestazione lavorativa
- l'articolazione del part time (indicazione delle giornate lavorative e orario di lavoro giornaliero)
- motivazione
- le date di decorrenza e di scadenza.

In caso di part time 50%, il dipendente deve espressamente indicare la volontà di svolgere ovvero di non svolgere altra attività lavorativa.

Nel caso di eventuale attività subordinata o autonoma, il dipendente deve indicare il lavoro che intende svolgere, con indicazione dell'eventuale datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento dello stesso.

La domanda va presentata al Responsabile, il quale, previa idonea istruttoria, esprime il parere positivo o negativo, definendo altresì le eventuali modifiche, in relazione alle esigenze di servizio da assicurare.

Il Responsabile provvede a riepilogare le modalità eventualmente condivise col dipendente, acquisendone la firma per presa visione, e, se diverso, sottopone l'istanza al Dirigente sovraordinato, individuato secondo quanto previsto dall'art. 5. Quindi, l'istanza viene inviata all'Ufficio del Personale.

L'Ufficio del Personale procede all'istruttoria sull'istanza, rispetto alla coerenza nei confronti della normativa e del regolamento, e provvede alla trasformazione del rapporto sulla base del parere del Responsabile e del Dirigente, se diverso, determinando la decorrenza e la durata.

Al fine di consentire lo svolgimento degli adempimenti amministrativi ed organizzativi necessari, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve pervenire all'Ufficio del Personale almeno 15 giorni prima della data stabilita quale decorrenza.

La trasformazione del rapporto di lavoro avviene solamente all'atto del perfezionamento della richiesta.

Nel caso di compilazione errata o incompleta ovvero indicante una decorrenza superiore a 60 giorni dalla data della richiesta, o in caso di conflitto di interessi valutato anche in via potenziale rispetto all'attività lavorativa indicata, la stessa richiesta viene restituita al dipendente con esito negativo.

### **Art. 5 - Individuazione e compiti del Responsabile**

Ai fini del presente Regolamento, il Responsabile è colui che ha direttamente la gestione operativa del personale, e quindi risponde correntemente dell'organizzazione del lavoro del personale del comparto di sua pertinenza, ivi compresi gli orari di lavoro e le assenze dal servizio.

Il Responsabile è quindi il titolare per l'istruttoria delle autorizzazioni di cui al presente Regolamento.

Compete al Responsabile esprimere il parere sulla domanda di trasformazione del rapporto a tempo parziale, presentata da parte del personale afferente alla articolazione organizzativa di cui egli risponde.

A tale fine, il Responsabile provvede a compilare la parte di propria competenza sul modulo della richiesta e ad esprimere il parere conclusivo, tenuto conto di ogni elemento utile.

A conclusione dell'istruttoria, il Responsabile sottopone la domanda all'autorizzazione del Dirigente sovraordinato.

Il Dirigente sovraordinato è definito sulla base dell'organizzazione del lavoro e dell'organigramma in cui è inserita l'articolazione organizzativa di chi ha presentato la domanda di trasformazione del rapporto a tempo parziale.

Nelle strutture dipartimentali, il Dirigente sovraordinato viene individuato avuto riguardo alla filiera delle responsabilità di tipo assistenziale, in quanto distinte da quelle di tipo clinico.

Nelle strutture operative territoriali, il Dirigente sovraordinato viene individuato nella figura del dirigente delle professioni, ove previsto nella struttura.

Nelle altre strutture sanitarie, tecniche od amministrative, il Dirigente sovraordinato è il responsabile della Struttura Complessa in cui è inserito chi ha presentato la domanda di trasformazione del rapporto a tempo parziale.

Il Dirigente sovraordinato può esprimere il parere conclusivo, anche in difformità da quello del Responsabile, motivando.

Se del caso, il Dirigente adotta eventuali soluzioni organizzative interne per agevolare la richiesta.

### **Art. 6 - Modalità e tempi di presentazione delle domande**

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro può essere presentata, in qualsiasi momento dell'anno, dai dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato almeno 12 mesi di servizio nell'Azienda e che abbiano superato il periodo di prova.

Nel caso in cui la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sia negata dal Responsabile, il dipendente non può ripresentare istanza se non decorsi almeno 6 mesi. È fatta salva la possibilità di ripresentare la richiesta prima dello scadere dei 6 mesi in caso di specifico assenso del Responsabile.

Anche nel caso in cui la cui richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sia corredata dal parere positivo del Responsabile, ma sia già stato raggiunto il contingente del 25%, di cui all'art. 2, il dipendente non può ripresentare istanza se non decorsi almeno 6 mesi.

### Art. 7 - Tipologie di part time

Sono previste le sotto elencate tipologie di part time:

- a. **orizzontale**: consiste in una prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi, con orario ridotto;
- b. **verticale**: prestazione lavorativa svolta a periodi predeterminati con orario pieno, a fronte di altri periodi senza prestazione lavorativa:
  - I. **ciclico a settimane** - prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente ad alcune settimane del mese;
  - II. **a giorni** - prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente ad alcuni giorni della settimana;
  - III. **a turni** - prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente a singoli cicli di turnazione.

Le tipologie di part time sono strettamente correlate alla articolazione dell'orario di servizio ed alla funzionalità della struttura di appartenenza.

### Art. 8 - Part time orizzontale

I contratti part time di tipo orizzontale prevedono una prestazione lavorativa che deve essere svolta in tutti i giorni lavorativi, ma ad orario ridotto rispetto l'equivalente tempo pieno.

Le ore dovute settimanali sono quindi determinate su 5 oppure su 6 giornate lavorative settimanali, secondo l'orario di servizio della struttura.

La durata della prestazione lavorativa con part time orizzontale, calcolata rispetto all'orario contrattuale di 36 ore settimanali, non può essere inferiore a 17 ore e 30' settimanali (pari al 48,61% dell'orario) e non superiore a 30 ore settimanali (pari all'83,33% dell'orario).

L'arco di ore per l'attuazione di un part time orizzontale va dalle ore 6.00 alle ore 22.00 (quindi mattine e pomeriggi), domeniche e festività comprese. L'attività lavorativa per un part time orizzontale non prevede le ore notturne (dalle ore 22.00 alle 6.00).

L'istituto della pronta disponibilità non è previsto nel caso di part time orizzontali. Previo consenso del dipendente, esclusivamente in casi eccezionali e/o di specifiche e comprovate esigenze organizzative e/o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise, tale istituto può essere attivato anche in presenza di part time orizzontali, comunque, esclusivamente diurna e festiva (art. 22 CCNL 19.04.2004).

Sono previsti i seguenti orari:

- struttura attiva su **cinque giorni alla settimana**

orario giornaliero		orario settimanale		percentuale risultante
ore	minuti	ore	minuti	

<b>3</b>	<b>30</b>	17	30	48,61%
<b>4</b>	<b>0</b>	20	0	55,56%
<b>4</b>	<b>30</b>	22	30	62,50%
<b>5</b>	<b>0</b>	25	0	69,44%
<b>5</b>	<b>30</b>	27	30	76,39%
<b>6</b>	<b>0</b>	30	0	83,33%

- struttura attiva su **sei giorni alla settimana**

orario giornaliero		orario settimanale		percentuale risultante
ore	minuti	ore	minuti	
<b>3</b>	<b>0</b>	18	0	50,00%
<b>3</b>	<b>30</b>	21	0	58,33%
<b>4</b>	<b>0</b>	24	0	66,67%
<b>4</b>	<b>30</b>	27	0	75,00%
<b>5</b>	<b>0</b>	30	0	83,33%

Il trattamento economico del personale che ottiene il part time orizzontale viene erogato mensilmente, nella percentuale risultante.

#### **Art. 9 - Part time verticale**

I contratti part time di tipo verticale prevedono una prestazione lavorativa a tempo pieno per un periodo di tempo limitato.

Il trattamento economico del personale che ottiene il part time verticale delle varie tipologie viene erogato mensilmente, nella percentuale risultante solo per i periodi di servizio a tempo pieno.

I periodi di sospensione dell'attività lavorativa non vengono retribuiti.

Il dipendente deve giustificare le assenze (ferie, malattie, ecc) solo per i periodi lavorativi e concordati.

Secondo la tipologia di sospensione lavorativa, i part time che possono essere concessi sono:

##### **Part time verticale settimanale**

Sono così definite le tipologie che comprendono i periodi di riposo (non lavorativi) riguardanti settimane intere (dal lunedì alla domenica compresa). Durante la presenza lavorativa, le ore dovute settimanali rimangono quindi 36 secondo la turnazione normale di servizio.

È prevedibile un'assenza massima di **26** settimane all'anno (pari ad un part time del 49,86% dell'orario), anche consecutive, ed un'assenza minima di **10** settimane all'anno (pari ad un part time del 80,82% dell'orario).

Eventuali periodi di rapporto di lavoro part time, con durata contrattualmente stabilita inferiore all'anno, producono il riproporzionamento di detti limiti.

La cadenza dei periodi di sospensione lavorativa – e quindi le settimane di riposo – va programmata fra il responsabile ed il dipendente e comunicata all'Ufficio del Personale entro il 31 dicembre di ogni anno per tutto l'anno successivo.

##### **Part time verticale giornaliero**

Sono così definite le tipologie che comprendono i periodi di riposo (non lavorativi) riguardanti giornate intere all'interno di una settimana. Durante la presenza lavorativa, le ore dovute giornaliere rimangono quelle della turnazione normale di servizio.

Sono previsti i seguenti orari:

- struttura attiva su **cinque giorni alla settimana**

giorni lavorativi	orario settimanale		percentuale risultante
	ore	minuti	
<b>2</b>	14	24	40,00%
<b>3</b>	21	36	60,00%
<b>4</b>	28	48	80,00%

- struttura attiva su **sei giorni alla settimana**

giorni lavorativi	orario settimanale		percentuale risultante
	ore	minuti	
<b>3</b>	18	00	50,00%
<b>4</b>	24	00	66,67%
<b>5</b>	30	00	83,33%

La cadenza dei periodi di sospensione lavorativa – e quindi dei giorni di riposo – va programmata fra il responsabile ed il dipendente almeno mensilmente.

### **Part time verticale a turno**

Sono così definite le tipologie che prevedono l'effettuazione di un turno di lavoro completo (comprensivo di mattino – pomeriggio – notte – smontante notte – libero, secondo le cadenze della specifica turnazione della struttura di appartenenza) e pausa part time coincidente con un turno successivo. Durante la presenza lavorativa le ore dovute giornaliere rimangono quelle della turnazione normale di servizio.

Un turno di lavoro (oppure due turni) viene seguito da un turno di pausa part time (oppure due turni), per un part time pari al **50,00%** dell'orario.

### **Art. 10 - Durata, decorrenza e modalità di trasformazione**

In caso di autorizzazione per l'avvio del rapporto a tempo parziale, l'Azienda produce un provvedimento di concessione, sottoscritto per presa d'atto da parte del dipendente interessato.

Analogamente si procede in caso di modifica del rapporto a tempo parziale già esistente.

I provvedimenti di concessione assumono la forma di una nota dell'Ufficio del Personale e contengono gli elementi identificativi del tipo di rapporto attivato, la data di inizio del nuovo rapporto di lavoro e la data di cessazione dello stesso e si completano con l'allegato, costituito dalla domanda presentata dal dipendente ai sensi dell'art. 4, e contenente l'assenso del responsabile.

Tutte le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale sono stipulate per un periodo di tempo che non può superare i 2 anni.

Considerati il diverso rapporto di lavoro e la conseguente diversa maturazione dei diritti, nei rapporti di lavoro parziale di tipo verticale, il dipendente deve fruire di tutte le ferie maturate a tempo pieno ovvero procedere al recupero di eventuali ore eccedenti, prima della trasformazione del rapporto di lavoro, anche mediante opportuno piano condiviso con il proprio Responsabile.

Nei rapporti di lavoro parziale di tipo orizzontale, il dipendente deve fruire di tutte le ferie maturate durante il rapporto di lavoro parziale di tipo orizzontale, prima del rientro a tempo pieno o di una eventuale trasformazione in part time verticale.

La mancata fruizione delle ferie maturate con diverso rapporto di lavoro può essere motivo di differimento della trasformazione del rapporto di lavoro.

### **Art. 11 - Scadenza dei provvedimenti di concessione**

Alla scadenza del provvedimento di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente rientra automaticamente a tempo pieno.

Nel caso in cui il dipendente sia interessato a mantenere il rapporto di lavoro a tempo parziale, deve ripresentare specifica istanza. La stessa deve essere presentata non prima dei 60 giorni precedenti alla scadenza del contratto e nel rispetto dei termini di cui all'art. 4.

### **Art. 12 - Modifiche dell'articolazione**

A fronte di comprovate necessità del dipendente, è possibile modificare la distribuzione dell'orario, dei giorni, delle settimane, mantenendo invariata la percentuale e la tipologia di part time in essere, previo accordo col Responsabile.

Analogamente, può avvenire in caso di eccezionali situazioni organizzative della Struttura, non affrontabili con il personale a tempo pieno. In questo caso, le articolazioni orarie e/o le distribuzioni dei riposi part time possono essere modificate dal Responsabile.

Tali modifiche vanno notificate tempestivamente (via mail o con nota scritta) all'Ufficio del Personale, onde aggiornare la nuova articolazione del part time nel sistema informativo delle presenze/assenze.

### **Art. 13 - Modifiche dei provvedimenti**

Qualora particolari situazioni organizzative, anche temporanee, della Struttura di appartenenza comportino la necessità di variare parti sostanziali del provvedimento di concessione, quali tipologia o percentuale, la variazione va concordata con il dipendente. In caso di accordo, l'Ufficio del Personale provvede alla stesura di una integrazione al provvedimento, che manterrà comunque la stessa scadenza del precedente.

Per comprovate necessità di servizio, previo consenso del dipendente, è previsto anche il temporaneo rientro a tempo pieno, per un periodo minimo di 2 mesi e massimo complessivo di 4 mesi nell'arco della normale validità del contratto.

Allo scadere del periodo concordato, il dipendente rientra in part time, ripristinando le modalità precedenti e modificando la scadenza iniziale indicata nel provvedimento di concessione, da prolungare per effetto del periodo lavorato a tempo pieno.

Il cambio di profilo o del ruolo riguardante dipendenti in part time, implica il rientro a tempo pieno. Il dipendente può presentare nuova istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, secondo le regole generali del presente regolamento.

### **Art. 14 - Rientro a tempo pieno**

Il dipendente può richiedere il rientro a tempo pieno prima della naturale scadenza del contratto a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero che vi sia la disponibilità della frazione d'orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

La domanda, corredata dal parere del Responsabile e del Dirigente sovraordinato, se diverso, va indirizzata all'Ufficio del Personale che verificherà, per analogia, forma e termini stabiliti all'art. 10.

La decorrenza del rientro deve essere coerente con la tipologia di part time in essere.



## **Art. 15 - Incompatibilità e conflitto d'interesse**

Il personale con rapporto di lavoro superiore al 50% dell'orario ordinario non può svolgere un'altra attività lavorativa.

Solo nel caso di rapporto di lavoro al 50%, o inferiore, al dipendente è consentito di svolgere una prestazione di lavoro esterna, la quale dovrà essere illustrata dettagliatamente.

L'Ufficio del Personale effettua gli accertamenti necessari al fine di valutarne la compatibilità. L'autorizzazione è subordinata all'assoluta mancanza di conflitti di interessi, anche potenziali.

Per l'accertamento delle condizioni di cui sopra il dipendente è tenuto a comunicare, almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'attività, la tipologia di lavoro esterno che il medesimo andrà ad espletare, fornendo ogni utile elemento di valutazione.

In qualsiasi momento in cui l'Azienda riscontri un conflitto di interessi, intimerà la cessazione dell'attività esterna, o le dimissioni del dipendente, nei termini di preavviso previsti dal CCNL.

Secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, costituiscono responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso dei rapporti di lavoro:

- a) le violazioni delle prescrizioni e dei divieti di cui sopra
- b) le mancate comunicazioni di un inizio attività esterna svolta a titolo di lucro e delle successive variazioni inerenti all'attività esterna
- c) le dichiarazioni che, anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione, risultino non veritiere.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può svolgere attività di supporto, fuori orario di servizio, durante lo svolgimento di attività libero professionale del personale dirigente medico, sanitario e professionale.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive ai sensi della legge 1/2002 (cd Legge Sirchia).

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, è consentita l'iscrizione ad albi professionali.

Per tutte le tipologie di part time, sono previste verifiche a campione, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle norme concernenti lo svolgimento di attività extra ufficio.

È riservata all'Azienda la facoltà di verificare la sussistenza delle motivazioni addotte al fine della trasformazione del rapporto di lavoro.

La verifica può avvenire anche mediante richiesta di informazioni ad Enti pubblici/privati, istituzioni sanitarie private accreditate o non accreditate, secondo il Regolamento aziendale sul Servizio Ispettivo.

Le attività di verifica aziendali sono svolte dall'Ufficio del Personale e dal Servizio Ispettivo, secondo la specifica regolamentazione.

Gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento sono incompatibili con la trasformazione del rapporto da tempo pieno e tempo parziale.

## **Art. 16 - Personale in comando presso altre amministrazioni**

Quando un dipendente dell'Azienda si trovi in posizione di comando presso altra Amministrazione e richieda la trasformazione del rapporto di lavoro, l'autorizzazione finale, previa consultazione tra le due Aziende, spetta comunque all'Azienda di appartenenza.

## **Art. 17 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario**

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, e solo con l'espresso consenso degli stessi, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario per casi eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari

situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Nel part time orizzontale, per lavoro **supplementare** si intende quello corrispondente alla prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro part time, e sino al raggiungimento del limite stabilito dai CCNL.

Nel part time verticale, per lavoro **straordinario** si intendono tutte le ore eccedenti il dovuto giornaliero, nel limite stabilito dai CCNL. È altresì lavoro **straordinario** quello svolto nella giornata lavorata in periodo di riposo part time, per esigenze di servizio e di comune accordo.

In ogni caso, il lavoro supplementare ed il lavoro straordinario non possono eccedere i limiti individuali stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale.

### **Art. 18 - Assenze dal servizio nel part time orizzontale**

Le diverse assenze dal servizio del dipendente con part time di tipo orizzontale sono regolamentate come segue.

Generalmente, per le assenze quantificate a giornata, i dipendenti hanno diritto agli stessi numeri di giorni spettanti ai dipendenti lavoratori a tempo pieno.

La fruizione intera spetta quindi per le ferie, per i periodi di comporto nelle assenze per malattia, per i permessi a giornata, per i permessi ai dipendenti per la tutela dei portatori di handicap.

Anche i permessi per lutto e per matrimonio non vengono riproporzionati, e spettano per intero.

I congedi parentali in linea di massima non vengono riproporzionati, ma seguono le specifiche regole dettate dalla normativa vigente, alla quale si rimanda per la corretta applicazione degli stessi.

Viceversa, le assenze valutabili a ore spettano secondo proporzionalità (percentuale di part time).

Nei permessi studio, le "150 ore" vanno ridotte in proporzione alla percentuale di riduzione dell'orario.

I permessi per motivi personali (18 ore annue) sono proporzionali alla percentuale di riduzione dell'orario.

Nel caso di fruizione ad ore giornaliera dei permessi per la tutela dei dipendenti portatori di handicap, il beneficio è ricondotto alla norma e quindi ridotto nel caso in cui l'orario giornaliero è pari o inferiore alle 6 ore giornaliera.

### **Art. 19 - Assenze dal servizio nel part time verticale**

Le diverse assenze dal servizio del dipendente con part time di tipo verticale sono regolamentate come segue.

Generalmente, per tutte le assenze si applica il criterio della proporzionalità, secondo la percentuale di riduzione dell'orario.

I dipendenti con part time di tipo verticale hanno quindi diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, nei casi:

- a) di ferie e di festività soppresse,
- b) di periodi di comporto nelle assenze per malattia,
- c) di permessi per concorsi o esami (8 giorni annui),
- d) di permessi per motivi personali (18 ore annue),
- e) di permessi ai dipendenti per la tutela dei portatori di handicap.

Nel part time giornaliero, i congedi parentali in linea di massima non vengono riproporzionati, ma seguono le specifiche regole dettate dalla normativa vigente, alla quale si rimanda per la corretta applicazione degli stessi.

Essi vengono riproporzionati nel part time settimanale e a turno.

Nei permessi studio, le "150 ore" vanno ridotte in proporzione alla percentuale di riduzione dell'orario.

I permessi per lutto e per matrimonio non vengono riproporzionati, e spettano per intero nelle sole giornate lavorative.

#### **Art. 20 - Formazione**

I dipendenti con rapporto di lavoro part time hanno diritto ad accedere alle iniziative formative obbligatorie nelle giornate di effettivo servizio.

Qualora l'evento formativo si svolga nei giorni o nei periodi non lavorativi, ovvero in eccedenza oraria, le ore utilizzate per la frequenza sono recuperate nei giorni lavorativi successivi.

#### **Art. 21 - Norme finali e transitorie**

Dall'entrata in vigore del presente Regolamento, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, pervenute in data antecedente allo stesso e non ancora perfezionate, vanno ripresentate se presentano difformità a quanto stabilito dal regolamento stesso.

I rapporti in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento proseguono fino a loro scadenza, mantenendo i contenuti e la durata già stabiliti.

Per detti rapporti, le modifiche del rapporto part time, eventualmente richieste prima della naturale scadenza, possono essere concesse secondo le regole del presente Regolamento.

Alla scadenza di tutti i rapporti in essere, l'eventuale rinnovo del rapporto part time segue le regole del presente Regolamento.

Quanto non espressamente disciplinato deve intendersi regolato dalle norme legislative vigenti, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro.