

REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PART -TIME) DEL PERSONALE DIPENDENTE AREA “COMPARTO” DELL’AZIENDA USL TOSCANA NORD OVEST

Premessa

Il presente regolamento disciplina la procedura per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part-time) dei dipendenti dell’Azienda USL Toscana Nord Ovest - Area Comparto.

Lo stesso è finalizzato a contemperare l’interesse del dipendente alla trasformazione del rapporto di lavoro con l’esigenza dell’Azienda di mantenere un’efficace azione sanitaria, tecnica e amministrativa volta a garantire la puntuale erogazione dei servizi.

Riferimenti normativi

- ☐ CCNL area comparto del 21/05/2018, artt. 60, 61, 62 e 63;
- ☐ D.Lgs. 165/2001;
- ☐ D.lgs. 81/2015 e SMI
- ☐ DL 112/2008 convertito con modificazioni nella L. 133/2008
- ☐ Legge di Bilancio 2021 n. 178/2020 art. 1 - comma 350

È comunque da intendersi qui richiamata tutta la legislazione nazionale, comunitaria e contrattuale vigente anche in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi.

Art. 1 - Definizioni e tipologia di part-time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) è definito come attività lavorativa a carattere subordinato svolto con orario inferiore rispetto a quello a tempo pieno, stabilito dalla normativa vigente.

Non è consentito il part-time con orario di lavoro inferiore al 30%.

Le percentuali consentite in considerazione della complessità organizzativa sono:

- ☐ 33,33% dell’orario a tempo pieno (12 ore);
- ☐ 50,00% dell’orario a tempo pieno (18 ore);
- ☐ 66,66% dell’orario a tempo pieno (24 ore);
- ☐ 83,33% dell’orario a tempo pieno (30 ore);

La tipologia dei part-time consentiti presso l’Azienda sono:

- **Orizzontale:** con articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- **Verticale:** con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni giorni della settimana (massimo 4 giorni), mese o anno.
- **Misto:** con articolazione dell’orario secondo una combinazione delle precedenti tipologie.

Ai sensi di quanto disposto dall’art. 61 co. 3 del CCNL 2016-2018 la tipologia di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente competente. Il dipendente di fronte a particolari e motivate necessità può concordare con l’Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze. La modifica della tipologia di articolazione della prestazione part-time richiesta dall’Azienda, in persona del Dirigente competente, può avvenire unicamente in presenza di consenso scritto dell’interessato. Eventuali dinieghi devono essere motivati

Art. 2 - Contingenti di personale da destinare a tempo parziale

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale concedibili dall’Azienda, è definito dalla contrattazione nazionale del comparto sanità (art. 60, c. 2 CCNL 2016-2018) e non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale distinta per Dipartimento/Zona/UO, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Detto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all’unità. L’Azienda definisce il suddetto contingente nella misura del 25%.

All’interno della suddetta percentuale non rientrano i part-time concessi per disposizioni di legge

L’Azienda, all’interno di ciascuna Zona ricompresa nell’ambito territoriale facente capo alla ASL TNO, sulla base della percentuale di contingente sopra stabilita, definisce proporzionalmente il numero di part-time concedibili, suddivisi per profilo professionale.

Qualora per alcuni profili professionali, la percentuale sopra stabilita non consenta di raggiungere l’unità,

l'Azienda arrotonda per eccesso arrivando a considerare comunque l'unità.

Nel rispetto di quanto previsto nell'art. 60 co. 7 del CCNL comparto sanità 2016-2018, l'Azienda prevede di elevare il contingente di cui al comma 1 di un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari

Le fattispecie che integrano la “grave situazione familiare”, individuate in accordo tra le OO.SS. RSU e Azienda, sono le seguenti:

- decesso del marito/moglie/compagno/compagna con figli minori a carico

La domanda di part time nei casi disciplinati dal presente comma, può essere presentata in qualsiasi momento. In queste particolari situazioni, il rapporto di lavoro part - time ha durata temporale direttamente collegata alla situazione/motivazione per cui è stato concesso e comunque non superiore ai 12 mesi, eventualmente rinnovabile al persistere della situazione .

Art. 3 – Profili professionali e incarichi di funzione compatibilità con il rapporto di lavoro a tempo parziale

1. 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 di cui al CCNL comparto sanità vigente
2. Può essere consentito il rapporto di lavoro a tempo parziale anche ai dipendenti titolari di incarichi di funzione qualora il loro valore economico sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85.

Art. 4 – Part-time e Organizzazione del lavoro

Ove possibile l'organizzazione dell'attività in regime di part time verrà modulata all'interno del setting operativo o della struttura di assegnazione in base alle domande di part-time presentate dai dipendenti, nell'ottica di contemperare gli interessi del lavoratore con le esigenze produttive dell'Azienda.

Nel caso in cui sia accertata l'impossibilità di trasformare il rapporto di lavoro part- time all'interno del setting operativo o della struttura di assegnazione, il Dirigente/Direttore UOS e UOC competente valuta insieme al Direttore di Dipartimento l'eventuale assegnazione ad altro setting operativo o UOC al fine di autorizzare il part-time richiesto.

Art. 5 - Gestione del rapporto di lavoro part-time

5.1. Gestione delle singole tipologie di Part-time.

Part-time verticale. Sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza, organizzata su 12 o 24 ore giornaliere, il personale a part-time conformerà il proprio orario di lavoro sulla programmazione della turnistica prevista all'interno della struttura stessa.

Part-time orizzontale. La riduzione dell'orario di lavoro, all'interno della giornata lavorativa, verrà modulata sulla base delle esigenze della struttura e del lavoratore, su fasce orarie concordate nell'ambito dell'orario di servizio.

Part-time misto. L'orario di lavoro viene definito combinando le modalità precedentemente descritte.

Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

Il tempo di vestizione/svestizione e l'eventuale passaggio di consegne, disciplinato dall'Accordo aziendale, è previsto all'interno dell'orario di lavoro part-time autorizzato.

5.2 Variazioni Temporanee dell'articolazione oraria

Qualora si riscontrino situazioni particolari quali, ad esempio, imprevisti picchi di attività o assenze del restante personale della struttura, l'Azienda può richiedere con un congruo anticipo (non inferiore a due giorni) una variazione dell'articolazione della prestazione di lavoro a part-time. L'eventuale variazione deve essere preceduta dall'acquisizione del consenso dell'interessato.

In casi eccezionali in presenza di esigenze aziendali urgenti e/o imprevedibili, qualora sia pregiudicata la continuità del servizio, il dirigente competente può chiedere una variazione dell'articolazione della prestazione anche con un preavviso anche inferiore ai due giorni. L'eventuale variazione deve essere preceduta dall'acquisizione del consenso dell'interessato .

Analogamente, il dipendente per oggettive esigenze personali debitamente documentate, può richiedere la variazione del proprio orario di lavoro.

L'accordo temporaneo, in entrambi i casi, verrà formalizzato tra il dipendente ed il responsabile (IFC/ICO, etc) della struttura organizzativa.

Le suddette variazioni temporanee devono:

- essere determinate da impreviste esigenze personali/organizzative;
- avere carattere di eccezionalità;
- non comportare l'aumento dell'orario part-time previsto, né il pagamento di ore straordinarie oltre quanto contrattualmente stabilito;

5.3 Idoneità parziale lavoratore part-time

Restano ferme le regole sull'idoneità alla mansione specifica, rilasciata dal Medico competente Aziendale prima dell'assegnazione del dipendente ad una determinata struttura, ovvero successivamente durante il corso del rapporto di lavoro secondo le previsioni del testo unico per la sicurezza sul lavoro.

Detta idoneità è condizione indispensabile per l'assegnazione e/o il mantenimento nel settore dove il dipendente svolge l'attività in regime part time

Nel caso in cui, successivamente alla stipula del contratto di part-time ed in vigore dello stesso, il dipendente che, a seguito di accertamenti sanitari, subisca limitazioni nell'espletamento di alcune mansioni e o attività, e per questo non possa essere più impiegato presso la struttura di assegnazione, verranno adottate le seguenti misure procedurali:

- ove sia sostenibile organizzativamente, sarà assegnato ad un'altra struttura in cui sia possibile rimodulare le attività, assicurando il posto part-time, di tipologia analoga, compatibile con il suo stato di salute.
- ove ciò non sia possibile, nell'ottica della maggior tutela della salute del lavoratore, in qualsiasi momento verrà ripristinato l'orario di lavoro a tempo pieno in altra struttura in cui sia possibile conciliare le esigenze lavorative con le specifiche prescrizioni del Medico Competente.

Art. 6 –Domande di part-time

6.1 Presentazione della domanda di part-time

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate con le modalità descritte al comma che segue entro il 30 aprile con decorrenza 1 luglio ed entro il 30 ottobre con decorrenza 1 gennaio di ogni anno da parte di tutto il personale del comparto che abbia superato il periodo di prova. In caso di accoglimento della domanda, la trasformazione avrà decorrenza rispettivamente dal 1° luglio dell'anno in corso e dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'azienda ai sensi dell'art. 60, comma 4 CCNL risponde entro 60 giorni dalla ricezione della domanda .

La domanda di cui sopra deve essere formulata dal dipendente, per iscritto, usando l'apposito modello predisposto dall'Azienda (modulo allegato 1), indirizzata alla U.O.S.D. TRATTAMENTO GIURIDICO e deve essere presentata al protocollo Aziendale o inviata a mezzo PEC o racc.ta a.r.

La U.O.S.D. TRATTAMENTO GIURIDICO procederà ad effettuare l'istruttoria di competenza acquisendo il parere del Direttore/Dirigente di riferimento, sentito responsabile gestionale del settore dove il dipendente presta l'attività.

La proroga del contratto part-time non è automatica, pertanto, i lavoratori già in part-time, con contratto in scadenza, nel caso in cui fossero interessati a mantenere l'orario in godimento, sono tenuti a presentare domanda di proroga almeno 15 giorni prima della scadenza del contratto/appendice in scadenza. Possono essere richieste/concesse più proroghe fino ad un tempo massimo continuativo di 6 anni.

Alla scadenza della durata massima il dipendente ancora interessato al rapporto di lavoro a tempo ridotto dovrà ripresentare la domanda ex novo.

6.2 - Procedura per l'accettazione del contratto a part-time

1-) Una volta verificate le condizioni generali, la U.O.S. D. trattamento Giuridico trasmette la domanda di lavoro a part-time al Direttore/Dirigente di riferimento, il quale coinvolge il Direttore della U.O.C. di riferimento, per la presa in carico dell'istanza.

2-) Il Direttore/Dirigente di riferimento, concorda con il dipendente la modalità di articolazione dell'orario dell'interessato, in modo da conciliare le esigenze del lavoratore con quelle aziendali al fine di verificare la possibilità di accogliere la domanda di part-time presentata dal dipendente. Ove questo non fosse possibile, il Direttore/Dirigente di riferimento, direttamente o se necessario coinvolgendo le strutture sovraordinate, verifica la possibilità di assegnare il dipendente ad altra struttura, all'interno della zona di assegnazione, in cui possa utilmente essere assegnato.

3-) Il Direttore/Dirigente di riferimento, nel rispetto di quanto definito ai due commi precedenti, propone al dipendente le possibilità di lavoro individuate nonché l'articolazione oraria sostenibile, tenendo in considerazione sia le esigenze aziendali che quelle del dipendente.

Nel caso in cui, all'esito delle procedure di cui sopra, le proposte presentate non fossero accettate, non potrà essere dato esito all'istanza presentata.

Art. 7 - Criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - Condizioni di diritto

Con il presente Regolamento l'Azienda, nel rispetto di quanto prescritto dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, riconosce un diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto al dipendente che si trovi in una delle seguenti condizioni :

1-) dipendenti affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, in relazione alle quali si determini una ridotta capacità lavorativa eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto a tempo pieno (art. 8 co. 3 D. Leg.vo n. 81/2005).

2-) dipendenti richiedenti il rapporto di lavoro part time, in luogo ed entro i limiti del congedo parentale, con una riduzione di orario non superiore al 50% (art. 60 comma 9 CCNL 2018 - art. 8 co. 7 - D. Lgs. n. 81/2005).

3-) dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (art. 47 CCNL).

4-) donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai soggetti competenti. (art 24 co. 7 d. leg.vo 81/2015).

Nei casi di cui ai punti precedenti la domanda può essere presentata dall'interessato in qualsiasi momento e nel caso sub 2) l'Azienda è tenuta a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla data di ricevimento della stessa. Le trasformazioni effettuate a tale titolo, non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti di cui all'art. 60, commi 2 e 7 del CCNL comparto sanità 2016-2018.

Art. 8 Accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale – Precedenze nella trasformazione

Con il presente Regolamento l'Azienda riconosce un diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto ai dipendenti che si trovano in una delle seguenti condizioni:

1-) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti 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, (art. 8 co. 4 D. leg.vo 81/2015)

2-) 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, (art. 8 co. 5 D. leg.vo 81/2015)

3-) In caso di dipendenti affetti da grave patologia, anche di natura psichiatrica, certificata da medico specialista, che determina una ridotta capacità lavorativa per la quale il medico competente certifichi la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro;

4-) In caso di dipendenti che rientrano dal congedo di maternità/paternità,

5-) In caso di dipendenti con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno debitamente certificate;

6-) In caso di dipendenti con necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti, debitamente certificati;

7-) In caso di dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero.

ART. 9 - Formulazione delle graduatorie

Qualora le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate dal lavoratore con le modalità di cui all'art 6, eccedano rispetto al contingente del 25% l'Azienda procede alla valutazione delle istanze al fine di formulare una graduatoria degli aventi diritto al beneficio, applicando le precedenze indicate all'art. 61 comma 8 del CCNL 21/05/2018 come dettagliate all'art. 10 del presente Regolamento e cioè:

Descrizione motivazione	Punteggio
dipendente che si trova nelle condizioni previste all'art. 8 commi 4 e 5 del D.lgs. 81/2015	20
dipendente 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,	18
dipendente disabile in condizione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 L.104/92, certificata dalla competente Commissione,	15
dipendente affetto da grave patologia, anche di natura psichiatrica, certificata da medico specialista, che determina una ridotta capacità lavorativa per la quale il medico competente certifichi la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro	13
dipendente che rientra dal congedo di maternità o paternità	10
dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno,	8
dipendente con necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti,	5
dipendente con figli minori, in relazione al loro numero	3

Nel caso in cui le domande non eccedano il numero dei posti disponibili l'Azienda non procederà ad alcuna selezione/comparazione e le richieste saranno soddisfatte nei tempi e con le modalità di cui all'art. 60 CCNL comparto sanità 2016-2018.

Art. 10 - Costituzione e trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito:

- a-) per assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale,
- b-) per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto su richiesta del dipendente interessato.

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene mediante sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

La trasformazione del rapporto a tempo parziale avviene mediante stipula di specifica appendice contrattuale, quale parte integrante del contratto individuale di lavoro.

Nel contratto/appendice deve essere indicata la precisa durata della prestazione lavorativa, con riferimento ai giorni della settimana, del mese e dell'anno .

Nel caso in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, il contratto/appendice rinvia ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 11 - Contratto part-time.

11.1 Stipula del contratto individuale di part-time

Il Direttore/Dirigente di riferimento invia comunicazione scritta con gli elementi necessari alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale al Direttore SSD Inquadramento giuridico che procede a contattare il dipendente per la stipula della specifica appendice contrattuale.

La trasformazione del rapporto di lavoro non interrompe il rapporto in essere con l'Azienda.

Il contratto deve indicare:

- a) Tipologia di part time (orizzontale, verticale, misto);
- b) Decorrenza;
- c) Monte ore settimanale;
- d) Sede di servizio;
- e) collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- f) trattamento economico,

Nel caso in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro avviene mediante rinvio ai turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

11.2 Durata del contratto

In considerazione di quanto previsto all'art. 60 co. 11 del CCNL comparto sanità 2016-2018, laddove è contemplata l'eventualità di apporre un termine di scadenza al rapporto di lavoro part time, l'Azienda opta per la fissazione del termine di scadenza triennale.

Nel caso in cui persistano le condizioni di fattibilità che ne hanno determinato la concessione, il contratto può essere rinnovato con le modalità previste dall'art. 6 del presente Regolamento.

11.3 Ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno

Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno può avvenire in qualsiasi momento, su richiesta del lavoratore.

Il dipendente ha diritto al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno nel rispetto dell'art. 60 co. 12 del CCNL comparto sanità 2016-2018 entro il termine di trenta giorni dalla richiesta con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale si applicano le disposizioni previste dall'art 60 comma 13 del CCNL 2018.

I dipendenti rientrati a tempo pieno potranno essere collocati in nuova sede di lavoro, all'interno della zona di appartenenza, qualora non sia possibile la loro assegnazione nell'ambito della stessa struttura organizzativa durante la fruizione del part-time.

Art. 12 - Part time per svolgimento di altra attività di lavoro

Ai sensi dell'art.60 comma 6 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme sulla incompatibilità e conflitto di interessi compreso lo specifico Regolamento aziendale al quale in questa sede si fa espresso rinvio.

I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare entro quindici giorni all'Azienda l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna, presentando idonea documentazione comprovante la compatibilità con l'attività di servizio svolta.

Come previsto dall'art.60, comma 4, lett b) del CCNL più volte citato, l'attività di cui sopra può essere negata dall'Azienda, entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, con atto scritto e motivato qualora la stessa comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente richiedente, ovvero sussista una situazione di incompatibilità con l'Azienda ovvero ancora sia stato superato il contingente di cui all'art. 2 del presente Regolamento.

Il dipendente interessato al part time per svolgere altra attività, dovrà presentare la domanda secondo le indicazioni dettate all'art. 6 del presente Regolamento allegando all'istanza tutta la documentazione necessaria al fine di permettere all'Azienda di accertare eventuali conflitti di interesse e/o incompatibilità con l'attività svolta presso l'ASL.

Nel caso in cui l'attività lavorativa esterna comporti conflitto di interessi e/o incompatibilità, l'Azienda nega la prescritta autorizzazione allo svolgimento dell'attività esterna e, contestualmente, non accoglie l'istanza di part time per lo svolgimento di tale attività.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo ridotto non può essere comunque concessa qualora l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.

Nel caso in cui l'Azienda autorizzi il part time per lo svolgimento di altra attività lavorativa esterna, il rapporto di lavoro part time è concesso al dipendente interessato, fino a quando ricorrano le condizioni per le quali è stato

riconosciuto.

Art. 13 - Destinazione dei risparmi di spesa

I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti, da tempo pieno a tempo parziale, costituiscono per il 30% economie di bilancio.

La rimanente quota del 70% di detti risparmi, è utilizzata per incentivare la mobilità del personale come previsto dall'art. 1, comma 59 legge 662/1996 così come modificata dall'art. 73 del dl 112/2008.

Art. 14 – Norme transitoria

I rapporti di lavoro part time in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, proseguono fino a loro scadenza, mantenendo i contenuti e la durata già stabiliti. Alla scadenza del rapporto part time i dipendenti che intendono mantenere il rapporto di lavoro part time devono presentare apposita domanda di proroga seguendo l'iter di cui al presente Regolamento.

I titolari di contratti part-time a tempo indeterminato potranno chiedere il ripristino dell'orario di lavoro full-time in qualsiasi momento.

Il presente regolamento entra in vigore a partire da ottobre 2022.

Art. 15 – Disposizioni particolari

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE E SUPPORTO DIRETTO

Il personale con contratto di lavoro part- time non può svolgere prestazioni aggiuntive o supporto diretto

Il personale part- time può partecipare al progetto “assenze improvvise”, con il trattamento economico di riferimento

ASSEGNAZIONE AD ALTRE STRUTTURE

All'interno dello stesso dipartimento, ai fini dell'accoglimento della domanda di part- time, il dipendente può essere collocato anche in altra struttura afferente alla stessa zona.

MOBILITA' INTERNA

Qualora un dipendente abbia un contratto di lavoro part- time e faccia domanda di mobilità per altra struttura/ zona, in caso di esito positivo al trasferimento, il contratto di lavoro part- time si intende risolto ed il dipendente rientra a tempo pieno.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA PERCENTUALE DI PART -TIME ACCOGLIBILI

La percentuale del 25% a livello di zona / presidio è da intendersi in senso complessivo per ogni profilo professionale all'interno del Dipartimento/UO

Art. 16 - Norme finali

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente normativa in materia.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MONICA DESIDERIO

DATA FIRMA: 29/06/2022 15:20:05

IMPRONTA: 35393737396632626539323762316436393837336665633836356435316661323435303832376639