



## VERBALE DI INTESA

Tra

L'AZIENDA ULSS 3 SERENISSIMA

e

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELL'AREA COMPARTO

**OGGETTO: Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità dell'Azienda Ulss 3 Serenissima.**

Il giorno 13 settembre 2024 presso la sede legale, Via Don Tosatto n. 147, ha avuto luogo l'incontro tra l'Azienda Ulss 3 Serenissima, rappresentata dalla delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area Comparto e la RSU Aziendale.

Considerato che:

- Durante i vari incontri svolti durante l'anno 2024, l'Azienda ha presentato e illustrato alle Organizzazioni Sindacali le modifiche ed integrazioni apportate al Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità;
- In particolare, le modifiche vertono sulle modalità di predisposizione delle graduatorie che saranno distinte per area territoriale e area e profilo professionale;

Dopo ampia e approfondita discussione, alla luce delle osservazioni emerse dalle OO.SS. che hanno espresso le proprie valutazioni

### LE PARTI

#### CONDIVIDONO QUANTO SEGUE

- di procedere alle modifiche del Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità, ai sensi del CCNL dell'Area Comparto del 2 novembre 2022, dando atto che tale regolamento supera e sostituisce il precedente e che sarà formalmente approvato con atto deliberativo;
- l'Azienda con cadenza biennale, previa informativa alle OO.SS., definirà la mappatura dei posti disponibili in quota numerica per ciascuna area territoriale e profilo professionale che possono essere ricoperti da personale a tempo parziale (numero dei posti ricopribili) attraverso modalità che salvaguardino le esigenze funzionali dell'Azienda, così come definito nel Regolamento;
- l'Azienda si impegna inoltre a valutare in sede di prossima mappatura l'incremento percentuale dei posti part-time attualmente previsti, laddove possibile e compatibilmente con l'assetto organizzativo aziendale;
- I contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati in vigenza di precedenti regolamenti aziendali con garanzia di rinnovo automatico in presenza del mantenimento del requisito, alla scadenza verranno rinnovati previa verifica della persistenza del requisito sulla base del quale il contratto è stato sottoscritto;
- Le Parti concordano di verificare gli effetti del Regolamento dopo un anno dalla sua entrata in vigore.

S.B.A

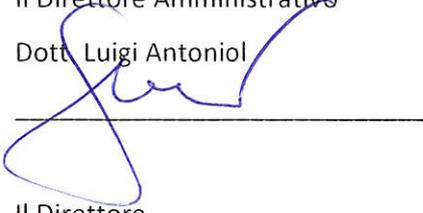
Letto, confermato e sottoscritto.

Mestre, li 13 settembre 2024

**Per l'Azienda**

Il Direttore Amministrativo

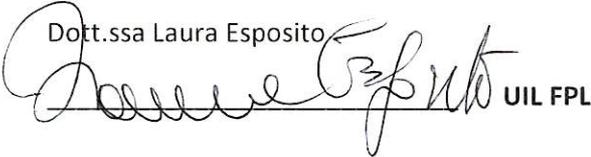
Dott. Luigi Antoniol



Il Direttore

UOC Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Laura Esposito



Il Direttore

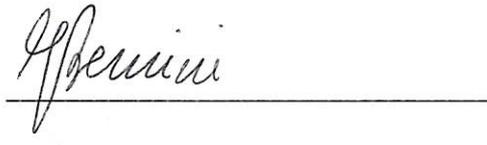
UOC Direzione Professioni Sanitarie

Dott.ssa Francesca Rossi

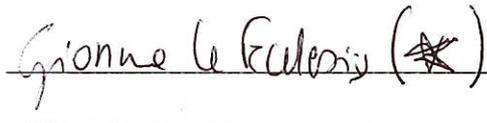


**Per le OO.SS.**

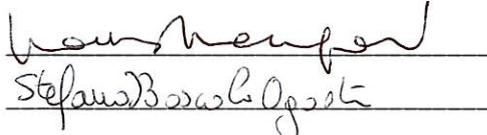
FP CGIL



CISL FP

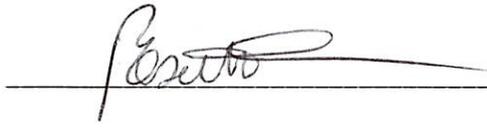


UIL FPL



FIALS

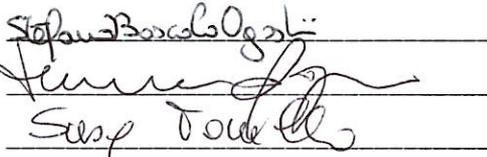
NURSIND



NURSING UP



RSU



(\*) FIRMATA CON NOTA A VERBALE  
ALLEGATA

✱ NOTA A VERBALE

Mestre, 17 settembre 2024

## NOTA A VERBALE

Nel sottoscrivere il presente regolamento si sottolinea quanto stabilito dall'Art. 74 comma 7 del vigente CCNL, per la parte che dispone l'impossibilità per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di effettuare prestazioni/attività aggiuntive.

Pertanto si ritengono illegittime le valutazioni da farsi caso per caso in occasione di specifiche situazioni - come altresì previsto all'ultimo periodo del comma 2 dell'Art. 9 del suddetto regolamento - in quanto in contrasto col dettato contrattuale nazionale.



**CISL FP VENEZIA**

Azienda ULSS 3 Serenissima  
REGISTRO UFFICIALE  
N. 0173812/I del 17/09/2024

\*1A03YZRAS0A\*



**IL SINDACATO DEGLI INFERMIERI  
E PROFESSIONISTI SANITARI ITALIANI**  
Via Carlo Conti Rossini, 26 - 00147 Roma  
Silvestrini Guerrino - Infermiere - Dirigente Sindacale  
RESPONSABILE REGIONE VENETO  
E-Mail [regionale.veneto@nursingup.it](mailto:regionale.veneto@nursingup.it)  
Via Fonderia 47/A - 31100 Treviso  
Tel e fax 0422/1855421 cell. 3291065446

Azienda ULSS 3 Serenissima  
REGISTRO UFFICIALE  
N. 0179601/I del 23/09/2024



**Azienda ULSS 3 Serenissima**  
Via Don F. Tosatto, 147  
30174, Mestre-Venezia

Spett.le

**Direttore Amministrativo  
Direttore UOC Gestione Risorse Umane  
Direttore Professioni Sanitarie  
Dirigente Relazioni Sindacali**

Venezia, 19/09/2024

## **NOTA A VERBALE REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PERSONALE DEL COMPARTO AZIENDA ULSS 3 SERENISSIMA.**

La scrivente organizzazione sindacale Nursing up in merito a quanto previsto nel presente Regolamento Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può svolgere attività di supporto alla libera professione inclusa l'attività in acquisto di prestazioni e la partecipazione ai progetti aziendali che prevedano attività aggiuntiva.

Si concorda tuttavia la possibilità di chiedere al dipendente l'effettuazione di attività aggiuntiva, oltre a quanto già normato all'art.9 punto 4 del presente regolamento, solo a condizioni di eccezionalità e l'impegno da parte datoriale di far pervenire alle OOSS ed RSU l'informazione, ai sensi dell' art.5 CCNL Comparto Sanità 2019-2021, ogni qualvolta si presenti la necessità straordinaria del coinvolgimento del lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale ad attività progettuali aziendali.

Distinti Saluti  
\* *Stellina Piscitelli*  
**Coordinatore Provinciale Nursing Up Venezia**

\*firma autografa sostituita, ai sensi dell'art.3, comma2D.Lgs.39/93.La trasmissione della firma originale avverrà solo se richiesta così come previsto dall'art.45 comma1 D. Lgs.82/05.

REGIONE DEL VENETO



**ULSS3**  
SERENISSIMA

REGOLAMENTO  
DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE  
PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ  
AZIENDA ULSS 3 SERENISSIMA

## INDICE

PREMESSA.....	2
ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ.....	3
ART. 2 - MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DEL PERSONALE DA DESTINARE A TEMPO PARZIALE.....	3
ART. 3 - TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	3
ART. 4 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA.....	4
ART. 5 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – FORMULAZIONE GRADUATORIA.....	5
ART. 6 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA SCORRIMENTO GRADUATORIE - DURATA E DECORRENZA.....	6
ART. 7 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE SU DOMANDA DEL DIPENDENTE AL DI FUORI DELLE GRADUATORIE.....	7
ART. 8 - SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA – ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AL DI FUORI DELLE GRADUATORIE.....	8
ART. 9 - ORARIO DI LAVORO.....	9
ART. 10 - FERIE, PERMESSI, CONGEDI ED ALTRI DIRITTI.....	9
ART. 11 - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	10
ART. 12 – RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE.....	11
ART. 13 – NORMA TRANSITORIA.....	11

## 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.

## ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

1. 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.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato anche con i dipendenti titolari di incarichi di funzione **professionale** qualora il valore economico di tale incarico sia definito in misura non superiore ad euro 3.000,00 (art. 31, comma 3, CCNL 02/11/2022).
3. 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.
4. 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.

1. Con cadenza biennale, previa informativa alle OO.SS, verrà definita la mappatura dei posti in quota numerica per ogni profilo professionale disponibili a livello aziendale, che possono essere ricoperti da personale a tempo parziale (numero dei posti ricopribili).
2. Tale mappatura, redatta attraverso modalità che salvaguardino le esigenze funzionali dell'Azienda, sarà suddivisa nelle quattro aree territoriali aziendali (Venezia, Mestre, Mirano – Dolo - Noale, Chioggia). Il numero dei posti a tempo parziale sarà, altresì, distinto per **area e profilo professionale (previsti dal sistema di classificazione del personale)**.
3. 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 rientrare a tempo pieno;
- posto assegnato per il quale il contratto di lavoro a tempo parziale del dipendente sia scaduto e/o 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. La 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
  - 66,67% ovvero 24 ore settimanali
  - 50% ovvero 18 ore settimanali (identificando in mappatura un n° di posti disponibili per profilo)
- b. tempo parziale verticale:
- 83,33% ovvero 30 ore settimanali
  - 66,67% ovvero 24 ore settimanali
  - 50% ovvero 18 ore settimanali (identificando in mappatura un n° di posti disponibili per profilo)
3. I dipendenti impegnati all'interno di Unità Operative che operano nelle 24 ore potranno accedere unicamente al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. La percentuale della riduzione della prestazione lavorativa, seppur preventivamente dichiarata dall'interessato al momento della domanda di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale, **sarà definita e concordata** - con il Direttore della UOC di afferenza del dipendente (o suo delegato) per il personale dei ruoli tecnico, amministrativo e professionale e con il Direttore delle Professioni Sanitarie (o suo delegato) per il personale del ruolo sanitario e sociosanitario – **in fase di stipula del contratto individuale integrativo di lavoro**, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Unità Operativa di servizio.
5. Articolazioni della prestazione lavorativa diverse da quelle stabilite nel presente regolamento saranno oggetto di valutazione da parte dell'Azienda in relazione alle peculiari esigenze della struttura ed in considerazione di particolari esigenze personali/familiari del dipendente.

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

1. Con cadenza biennale l'Azienda predispone appositi avvisi per il passaggio di lavoro a tempo parziale, con l'indicazione del numero dei posti disponibili messi a selezione, per ciascuna **area territoriale** (Venezia, Mestre, Mirano – Dolo - Noale, Chioggia), **area e profilo professionale (previsti dal sistema di classificazione del personale)**.
2. I posti a tempo parziale resisi liberi in corso d'anno verranno attribuiti sulla base delle graduatorie.
3. Al fine di garantire equità tra tutti i dipendenti nonché di assicurare il rispetto delle priorità stabilite dalla normativa vigente nell'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale, le graduatorie saranno predisposte e distinte per **area territoriale, area e profilo professionale**.
4. Nel caso di esaurimento completo di graduatorie, potrà essere valutata la riduzione dei tempi per la formulazione di nuovi bandi.
5. Il dipendente potrà partecipare ad un unico avviso presentando domanda di tempo parziale esclusivamente per l'Area territoriale aziendale di appartenenza.

6. La domanda del dipendente che intende richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà essere presentata secondo quanto precisato dal bando pubblicato dalla UOC Gestione Risorse Umane entro i termini previsti dall'avviso.

## ART. 5 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – FORMULAZIONE GRADUATORIA

1. Nella formulazione delle graduatorie, che saranno distinte per **area territoriale, area e profilo professionale**, si terrà conto dei seguenti requisiti e relativi punteggi con la precisazione che ove è indicato il termine “coniuge”, la regolamentazione va estesa ai casi in cui è presente un’unione civile, una convivenza di fatto o una coppia di fatto:

	Descrizione	Punteggio per ciascun figlio	Punteggio
A)	Dipendente che assiste: <ul style="list-style-type: none"> <li>- i genitori, figli e coniuge affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti (art. 8, comma 4, d.lgs 81/2015);</li> <li>- una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'<u>articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104</u>, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al DM Sanità 5.2.1992 (G.U. n. 47 del 26.2.1992).</li> </ul>		3,00
B)	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, comma 1, della Legge 5.2.1992 n. 104.		2,50
C)	Dipendente con familiari (compresi i figli) anche non conviventi portatori di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1, della Legge 5.2.1992, n. 104.		0,25
D)	Dipendente titolare dei benefici per familiari (compresi i figli) non conviventi portatori di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5.2.1992, n. 104.		0,50
E)	Figli minori da 0 a 5 anni compiuti.	4,50	-
F)	Figli minori da 6 a 10 anni compiuti.	2,50	-
G)	Figli minori da 11 a 16 anni non compiuti.	1,00	-
H)	Familiari conviventi affetti da patologie (non riconducibili a quelle della L.68/99 e L.104/92 e della sindrome DSA) di cui all'art. 2, comma 1, lettera d), del DPCM n. 278 del 21.07.2000.		2,00
I)	Figli che presentino la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) di cui alla L. 170/2010, fino all'assolvimento dell'obbligo scolastico.	2,00	
L)	Genitore unico e affidatario di figli minori di anni 16 non compiuti.	-	2,00
M)	Coniuge turnista o trasfertista in presenza di figli minori di anni 16 (non compiuti).	-	1,50
N)	Età anagrafica del dipendente superiore ad anni 55.	-	1,00
O)	Età anagrafica del dipendente superiore ad anni 60.	-	1,00
P)	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 con maggiore età anagrafica. Ad ulteriore parità di punteggio, verrà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nel profilo e area professionale di appartenenza.
4. Nel caso di rinuncia al posto (espressa o tacita), il dipendente decade dalla graduatoria.
5. Nel caso in cui il part time sia stato concesso per una persona convivente con riconosciuta grave disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/92 (lettera A della tabella sopra riportata), **esclusivamente** nel caso in cui il convivente sia un genitore, il part time potrà essere rinnovato per ulteriori quattro anni, su apposita istanza del dipendente interessato, fino al mantenimento del requisito dichiarato, fatta salva esplicita rinuncia del dipendente beneficiario.
6. Le graduatorie hanno validità biennale dalla data del provvedimento di adozione e rimangono in vigore fino alla pubblicazione all'approvazione di nuove graduatorie.

## ART. 6 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA SCORRIMENTO GRADUATORIE - DURATA E DECORRENZA

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 integrativo.
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. Prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente dovrà fruire, prioritariamente, delle ferie maturate durante il periodo di lavoro con rapporto a tempo pieno.
5. Alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente potrà essere assegnato ad altra Unità Operativa all'interno della medesima Area territoriale aziendale (Venezia, Mestre, Mirano – Dolo-Noale, Chioggia), qualora la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non sia sostenibile con l'organizzazione dell'Unità Operativa di appartenenza del dipendente. Tale incompatibilità verrà motivata per iscritto dal Direttore della UOC di afferenza del dipendente (o suo delegato) per il personale dei ruoli tecnico, amministrativo e professionale e dal Direttore delle Professioni Sanitarie (o suo delegato) per il personale del ruolo sanitario e sociosanitario.
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 della medesima Area territoriale aziendale.
7. Il dipendente può rientrare a tempo pieno, prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, su presentazione di richiesta scritta.
8. Prima del rientro a tempo pieno, il dipendente dovrà fruire, prioritariamente, delle ferie maturate durante il periodo di lavoro con rapporto a tempo parziale.

9. La modifica della tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale e/o della percentuale della prestazione di lavoro a tempo parziale può avvenire previa valutazione del rispetto della sostenibilità organizzativa aziendale.

## ART. 7 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE SU DOMANDA DEL DIPENDENTE AL DI FUORI DELLE GRADUATORIE

In tutte le casistiche sotto riportate, i posti a part time saranno assegnati in supero a quelli previsti nella mappatura e gestiti al di fuori delle graduatorie. Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente alla UOC Gestione Risorse Umane qualsiasi modifica che interverrà successivamente alla concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale e che andrà a modificare i requisiti/condizioni alla base della concessione stessa.

1. DIPENDENTE AFFETTO/A DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE NONCHÉ DA GRAVI PATOLOGIE CRONICO-DEGENERATIVE INGRAVESCENTI 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 (art. 8 comma 3 del D.lgs. 81/2015). Il dipendente può chiedere l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale. Il contratto a tempo parziale sarà stipulato a tempo determinato per la durata di quattro anni, eventualmente rinnovabile a domanda dell'interessato al persistere della condizione.

DIPENDENTE CON RICONOSCIUTA GRAVE DISABILITA' AI SENSI DELLA LEGGE N. 104/1992, ART. 3. COMMA 3. Il dipendente può chiedere l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale. Il contratto a tempo parziale sarà stipulato a tempo determinato per la durata anni quattro, e sarà rinnovabile per ulteriori quattro anni, fino al mantenimento delle condizioni alla base della concessione del part time stesso, fatta salva esplicita rinuncia del dipendente beneficiario.

2. DIPENDENTI INSERITI NEI PERCORSI DI PROTEZIONE RELATIVI ALLA VIOLENZA DI GENERE previsti dalla normativa legislativa e contrattuale. I dipendenti possono chiedere l'ammissione al lavoro a tempo parziale. Il contratto a tempo parziale sarà stipulato a tempo determinato per la durata di quattro anni, eventualmente rinnovabile a domanda dell'interessato al persistere della condizione.
3. CONGEDO PARENTALE (8 comma 7 del D.lgs. 81/2015). Il/la dipendente può chiedere l'ammissione, per una sola volta, al rapporto di lavoro a tempo parziale con una riduzione di orario non superiore al 50% in luogo del congedo parentale, entro i limiti del congedo ancora spettante.
4. ESIGENZE ECCEZIONALI DI CARATTERE PERSONALE/FAMILIARE. Su istanza del dipendente, l'Amministrazione potrà concedere un rapporto di lavoro a tempo parziale **di durata di anni uno**, rinnovabile, per esigenze eccezionali di carattere personale e/o familiare del lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative dei Servizi. **Nel caso in cui le esigenze di carattere personale consistano in motivi di salute propri, il dipendente interessato dovrà allegare alla richiesta di accesso o rinnovo idonea documentazione medica specialistica, che verrà valutata da parte dei Servizi di Medicina Legale e/o SPISAL sotto il profilo dell'effettivo giovamento derivabile dal part-time in considerazione dello stato di salute.**
5. GRAVE DISABILITA' FIGLIO/CONIUGE CONVIVENTE. Su istanza del dipendente sarà dato seguito alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:
  - dipendente **con figlio convivente** con riconosciuta grave disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/92;
  - dipendente **con coniuge convivente** con riconosciuta grave disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/92; tale fattispecie è estesa ai casi di unione civile e convivenza per i quali sia prevista, ex lege, la possibilità di fruizione, per il dipendente, dei permessi retribuiti per l'assistenza alla persona con disabilità grave.

Per tali fattispecie la durata del part time sarà di **anni quattro**, o per minor tempo in caso di perdita del beneficio collegato alla connotazione di gravità, e sarà rinnovabile per ulteriori quattro anni, fino al mantenimento delle condizioni alla base della concessione del part time stesso, fatta salva esplicita rinuncia del dipendente beneficiario.

## ART. 8 - SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA – ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AL DI FUORI DELLE GRADUATORIE

1. Su istanza del dipendente sarà dato seguito alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con riduzione dell'attività lavorativa del 50% (18 ore lavorative), per svolgere 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. L'opzione potrà avere una durata massima di un anno. Potrà altresì su richiesta dell'interessato essere annualmente rinnovato - per massimo due volte - previa verifica da parte dell'Azienda di particolari motivazioni rappresentate dal dipendente e che l'Azienda ritenga rilevanti.
2. Il dipendente che fruisce già di contratto a tempo parziale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dagli articoli 3 e seguenti, che opta per la prestazione di cui al presente comma, decade automaticamente dalla graduatoria formulata ex art. 5 o dal contratto già sottoscritto.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 per lo svolgimento di incarichi extra istituzionali 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.
7. 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.
8. L'osservanza delle disposizioni fissate dal presente regolamento è soggetta alle verifiche effettuate a campione sui dipendenti da parte dell'Azienda.

9. 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 con ogni conseguente effetto.

## ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

1. Gli orari di 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 personali/familiari del dipendente.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come l'attività di supporto alla libera professione, in qualsiasi forma venga determinata, inclusa l'attività in acquisto di prestazioni. L'adesione volontaria a progetti obiettivo da parte del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere ridotta in misura proporzionale all'orario di lavoro svolto istituzionalmente.
3. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale a tempo parziale orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D. Lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale il personale assicura per intero, nei periodi di servizio, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e verticale può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
5. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
6. Per quanto non previsto nel presente regolamento in ordine al rapporto di lavoro a tempo parziale si fa espresso riferimento ai CC.CC.NN.LL. e alla normativa vigenti.

## ART. 10 - FERIE, PERMESSI, CONGEDI ED ALTRI DIRITTI

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo **PARZIALE ORIZZONTALE** usufruisce:

### **in misura piena di:**

- tutti gli istituti previsti dal CCNL e dalla normativa vigente ad eccezione degli istituti elencati di seguito

### **in misura proporzionale di:**

- permessi per diritto allo studio;
- assemblee sindacali;
- permessi a tutela dei portatori di handicap L.104/1992, qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo **PARZIALE VERTICALE** usufruisce:

**in misura piena di:**

- congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.;
- congedo parentale (per i tempi parziali "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);
- festività Santo Patrono (purché ricadente in giorno lavorativo secondo il contratto individuale di lavoro);
- aspettativa non retribuita (per i tempi parziali "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);
- Il permesso per matrimonio e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

**in misura proporzionale di:**

- ferie;
- festività soppresse;
- malattia;
- permessi per diritto allo studio;
- assemblee sindacali;
- permessi a tutela dei portatori di handicap, qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno;
- altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ad esclusione di quelle riportate nell'elenco precedente di cui al presente comma.

3. Nel caso di part time superiore al 50% rispetto all'orario a tempo pieno, i permessi a tutela dei portatori di handicap sono riconosciuti in misura piena.

4. 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. 11 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. 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 area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale.

2. Spettano inoltre, in misura proporzionale alle ore di servizio prestato, anche le indennità accessorie o direttamente collegate alla posizione ed alle mansioni svolte.

## ART. 12 – RINVIO ED ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non disciplinato dal 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.
2. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della deliberazione da parte del Direttore Generale e verrà pubblicato sul sito web dell’Azienda. Da tale data cessano di trovare applicazione i precedenti regolamenti adottati in materia dall’Azienda.

## ART. 13 – NORMA TRANSITORIA

1. I contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati in vigenza di precedenti regolamenti aziendali con garanzia di rinnovo automatico in presenza del mantenimento del requisito, alla scadenza verranno rinnovati previa verifica della persistenza del requisito sulla base del quale il contratto è stato sottoscritto.
2. La verifica della persistenza del requisito “motivi di salute propri” verrà valutata secondo le modalità indicate all’art. 7 punto 5 del presente Regolamento.