

REGOLAMENTO DISCIPLINA RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

LE DELEGAZIONI TRATTANTI IN SEDE AZIENDALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
(delib. n. 1060/2018, delib. n. 1950/2018 e delib. n. 300/2019)
presenti al confronto odierno come da riepilogo nominativo agli atti

Visto il Capo III del CCNL 21.05.2018 che disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale ed i relativi criteri di accesso;

Ricordato che la materia è stata provvisoriamente disciplinata per l'anno 2018 con l'intesa sottoscritta con le RSU/OO.SS. in data 19 luglio 2018;

Precisato altresì che in tale sede si è convenuto di demandare al gruppo tecnico paritetico, a tal fine costituito, il compito di presentare una proposta di revisione dell'intera regolamentazione delle materia;

Acquisita la proposta rassegnata dal gruppo a conclusione dei propri lavori;

Preso atto che in data odierna il rappresentante aziendale FSI USAE nell'informare della propria impossibilità a partecipare all'incontro comunica di aver letto tale proposta e, condividendone i contenuti, provvederà a sottoscrivere il relativo accordo al rientro in sede;

Tenuto conto delle osservazioni e degli approfondimenti svolti nell'incontro odierno;

Visti gli artt. 8 comma 5 lett. f) e 60 comma 7 del CCNL 21.05.2018 che demandano alla contrattazione integrativa l'elevazione fino ad un massimo del 10% del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale;

Dato atto che la regolamentazione di cui sopra contempla e prevede la suddetta elevazione nel 10% massimo;

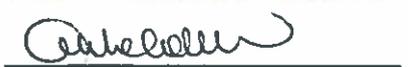
CONVENGONO

- 1) di approvare il regolamento allegato, quale parte integrante della presente intesa, precisando che lo stesso trova applicazione a decorrere dalla deliberazione di recepimento da parte della Direzione Strategica e viene inserito quale allegato al nuovo CCIA in fase di progressiva definizione;
- 2) di precisare che i contenuti degli articoli 10 (lavoro supplementare e straordinario) e 11 (pronta disponibilità) saranno successivamente formalizzati sulla base della proposta aziendale in fase di definizione.

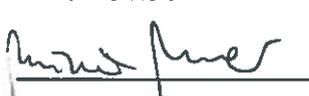
Per la Direzione Aziendale



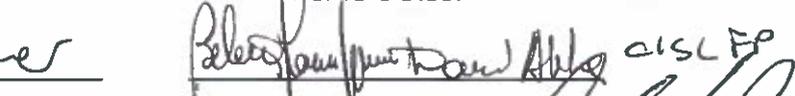





Per le RSU



Per le OO.SS.


p.l.c FP-CGUP
UIL-FpL
15/07/19 FSI USAE





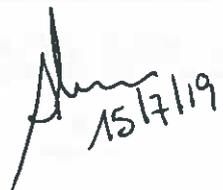



**REGOLAMENTO
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO**

INDICE

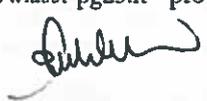
PREMESSA	1
Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE	1
Art. 2 TIPOLOGIE DI RAPPORTO A TEMPO PARZIALE	1
Art. 3 CONTINGENTI	2
Art. 4 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	3
Art. 5 PRINCIPIO DELLA TEMPORANEITA'	3
Art. 6 PROCEDURA PRESENTAZIONE DOMANDE DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE	3
Art. 7 CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE	4
Art. 8. MODIFICA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE	8
Art. 9 PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE	8
Art. 10 LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO	8
Art. 11 PRONTA DISPONIBILITA'	8
Art. 12 FERIE	8
Art. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO E ACCESSORIO	9
Art. 14 ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI CONSENTITE	9
Art. 15 ATTIVITA' NON CONSENTITE	9
Art. 16 NORME FINALI	9

P. 12 FRCCIL



15/7/19

PA VII-F_pe

ME
AB CILSP
Paul
AR



P. Me Me



PREMESSA

Nel rispetto delle esigenze qualitative e delle caratteristiche gestionali dei servizi erogati dall'ASST Papa Giovanni XXIII, l'istituto del "part-time" è riconosciuto come prezioso e fondamentale strumento per:

- 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 vita e di lavoro dei dipendenti.

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito per tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal vigente CCNL del personale non dirigenziale.

La copertura dei posti destinabili al rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire mediante:

- a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, su richiesta del personale dipendente a tempo indeterminato con periodo di prova superato.

Il presente regolamento disciplina in particolare i criteri e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i dipendenti a tempo indeterminato dell'ASST Papa Giovanni XXIII nonché gli istituti contrattuali compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 2 TIPOLOGIE DI RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene riconosciuto nelle seguenti percentuali:

% part-time	Ore corrispondenti settimanali
50	18
75	27

La concreta articolazione dell'orario può avvenire, previo accordo fra azienda e dipendente, con distribuzione dell'orario fissato come segue:

- ORIZZONTALE: su tutti i giorni lavorativi (5/6 gg. settimanali);
- VERTICALE: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni giorni o periodi dell'anno, secondo una programmazione mensile che sarà anticipatamente comunicata in modo tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista. Gli orari di inizio e fine servizio sono quelli osservati dal personale a tempo pieno, nel rispetto delle turnazioni programmate e degli orari di apertura dei servizi;

Tali tipologie sono soggette a possibili revisioni sulla base delle necessità organizzative aziendali.

[Vertical handwritten notes on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]



Art. 3 CONTINGENTI

L'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito ad una percentuale pari al 25% del fabbisogno F.T.E. di ciascun macroprofilo, rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente, con arrotondamento per eccesso all'unità intera. In presenza delle gravi e documentate situazioni familiari, declinate al successivo art. 7 il contingente è elevato di un ulteriore 10%.

Il calcolo del contingente è definito in base ai macroprofili individuati dalla Regione Lombardia ai fini della predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) ed è così articolata:

Macroprofilo	Ruolo
Personale infermieristico	Sanitario
Personale tecnico sanitario	Sanitario
Personale vigilanza e ispezione	Sanitario
Personale della riabilitazione	Sanitario
Assistenti sociali	Tecnico
Personale ruolo tecnico non sanitario	Tecnico
Personale ruolo tecnico sanitario - OTA - OSS	Tecnico
Ausiliari	Tecnico
Assistente religioso	Professionale
Personale amministrativo	Amministrativo
Altro (ex Esacri)	

Handwritten signature and date: 15/7/19

Nel contingente sono ricompresi i dipendenti assunti direttamente con rapporto di lavoro a tempo parziale e i dipendenti che hanno in essere un rapporto di lavoro a tempo parziale senza scadenza.

All'interno delle singole strutture organizzative le unità di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale dovranno essere in numero compatibile con l'organizzazione del lavoro; ove ciò non sia possibile, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale comporterà l'assegnazione ad altra struttura/servizio, nel rispetto delle competenze del profilo ricoperto.

Handwritten initials: PB, CISL FP, and other illegible marks

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials: Full, VIL, FC

p.l2 FP-CGIL

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials: RC



Art. 4 INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 21.05.2018 il rapporto di lavoro a tempo parziale non è conferibile ai titolari di incarichi di funzione di valore economico superiore a € 3.227,85.

Art. 5 PRINCIPIO DELLA TEMPORANEITA'

I rapporti di lavoro a tempo parziale, concessi al personale a tempo indeterminato a seguito della trasformazione dell'esistente rapporto a tempo pieno presso l'Azienda, hanno una durata di 12 mesi.

Art. 6 PROCEDURA PRESENTAZIONE DOMANDE DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Con cadenza annuale, entro il mese di luglio, l'Azienda predispone apposito avviso per la presentazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

All'avviso possono partecipare i soli dipendenti a tempo indeterminato che hanno superato il periodo di prova alla data di scadenza del relativo avviso. Potranno presentare domanda anche i dipendenti assenti dal servizio a qualsiasi titolo.

La validità delle domande è limitata a ciascun avviso.

Nella domanda i richiedenti indicheranno la preferenza in merito alla percentuale e tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale e dovranno esplicitare le motivazioni della richiesta tra quelle previste al successivo art. 7, al fine dell'attribuzione del relativo punteggio.

All'esame delle domande provvede un'apposita Commissione così composta:

Presidente: Direttore UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane o suo delegato;

Componente: Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie e Sociali o suo delegato;

Componente: Direttore UOC Medicina del Lavoro o suo delegato;

Componente: Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) o suo delegato;

Segretario: collaboratore/assistente amministrativo presso l'UOS Gestione Giuridica del Personale, individuato dal direttore della UOC.

La deliberazione di approvazione della graduatoria sarà pubblicata per 15 giorni all'Albo Pretorio on-line e sarà consultabile nel sito www.asst-pg23.it nella sezione "Concorsi": tale pubblicazione varrà quale comunicazione agli interessati dell'esito dell'avviso.

La prestazione lavorativa dei dipendenti ammessi al rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere disciplinata nel relativo contratto individuale di lavoro, con indicazione specifica dei seguenti elementi da definire con la Direzione di afferenza:

- la percentuale della prestazione lavorativa: 50% o 75%;
- la tipologia del rapporto: part-time orizzontale o verticale;
- gli orari di lavoro individuati nell'ambito di quelli definiti per la copertura del servizio.

Per il personale sottoposto a turni, l'orario dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati con una certa continuità. In caso di riorganizzazioni del servizio, l'orario definito potrà subire variazioni con le stesse modalità e criteri definiti per il personale a tempo pieno.

Di norma, il rapporto di lavoro a tempo parziale decorre dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di emissione del bando, subordinatamente allo smaltimento delle ferie maturate, e si protrae sino al 31 dicembre dello stesso anno.

La trasformazione del rapporto avviene con la sottoscrizione di atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro.

A bando scaduto:

- l'Azienda ha la facoltà di valutare e autorizzare singole fattispecie eccezionali motivate da esordi di problematiche di salute del dipendente o di figli a carico, compatibili con le esigenze di servizio, che le vengano sottoposte al di fuori dei tempi e delle procedure di cui al presente regolamento, senza che ciò arrechi pregiudizio ai partecipanti alle procedure stesse.
- è ammessa la trasformazione del rapporto nei casi previsti dai commi 3 e 7 del D.Lgs. 81/2015;

Tali trasformazioni hanno natura temporanea e i beneficiari dovranno presentare domanda di accesso al tempo parziale al primo bando utile.

Art. 7 CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE

Qualora le istanze pervenute per l'ammissione annuale al rapporto di lavoro a tempo parziale siano superiori ai posti disponibili, verrà formulata una graduatoria in relazione ai criteri sotto elencati.

I criteri elencati dal n. 1) al n. 19) individuano altresì le gravi e documentate situazioni familiari che consentono di elevare il contingente del 10%.

Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
1)	Art. 60 comma 9 CCNL – art. 8 comma 3 D.Lgs. 81/2015	lavoratori affetti 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, <u>accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente</u> (da attestare con certificato di invalidità + certificato medico attestante la patologia oncologica o la grave patologia cronico degenerativa ingravescente)	in ogni caso
2)	Art. 60 comma 9 CCNL – art. 8 comma 7 D.Lgs. 81/2015	per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento	in ogni caso
3)	Art. 39 comma 6 CCNL	lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 (da attestare con certificazione attestante l'inserimento della lavoratrice nel percorso di protezione)	in ogni caso



Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
4)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015	nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista persona <u>convivente</u> con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi <u>dell'articolo 3, comma 3</u> , 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 (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 3 L. n. 104/1992)	25 punti
5)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015	nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista coniuge, figli, genitori <u>non conviventi</u> con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi <u>dell'articolo 3, comma 3</u> , 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 (da attestare con il certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 3 L. n. 104/1992 + certificazione del grado di parentela)	22 punti
6)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015	in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingrossanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, anche non conviventi (da attestare con certificato di invalidità non inferiore al 67% + certificato medico attestante la patologia oncologica o la grave patologia cronico degenerativa ingrossante + certificazione del grado di parentela)	20 punti
7)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età inferiore ai 3 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	11 punti per ogni figlio
8)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 3 e 6 non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	9 punti per ogni figlio
9)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 6 e 11 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	7 punti per ogni figlio

[Handwritten note]
FP-CGIL

[Handwritten note]
Papa Noche

[Handwritten note]
ASST

[Handwritten note]
↓

[Handwritten note]
me



Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
10)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 11 e 14 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	5 punti per ogni figlio
11)	Art. 60 comma 8 lett. f) CCNL	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 14 e 18 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	3 punti per ogni figlio
12)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente minorenni</u> portatore di handicap ai sensi dell' <u>articolo 3 comma 1</u> della legge n. 104 del 1992 (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 1 L n. 104/1992)	10 punti aggiuntivi per ogni figlio ai p.ti 7-8-9-10-11
13)	Criterio consolidato precedente CCLIA	figlio <u>convivente minorenni</u> con DSA (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato del medico specialista attestante il DSA)	8 punti aggiuntivi per ogni figlio ai p.ti 7-8-9-10-11
14)	Art. 60 comma 8 lett. b) CCNL	dipendenti con certificato di invalidità non inferiore al 60% da attestare con il certificato di invalidità	25 punti
15)	Art. 60 comma 8 lett. b) CCNL	dipendenti con certificato di invalidità non inferiore al 46% (da attestare con il certificato di invalidità)	20 punti
16)	Art. 60 comma 8 lett. b)- d) CCNL	dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche ovvero con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (da attestare con il certificato medico attestante la patologia e la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro)	18 punti
17)	Art. 60 comma 8 lett. e) CCNL	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 o altre forme di dipendenza certificata. (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato medico attestante la dipendenza/patologia + certificato attestante che il dipendente è il referente nel percorso riabilitativo)	18 punti



Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
18)	Criterio di nuova introduzione	necessità di assistere i figli, il coniuge o il convivente more uxorio affetti da disturbi alimentari o patologie psichiatriche certificate (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato medico attestante la patologia)	18 punti
19)	Criterio consolidato precedente CCIA	dipendenti con età anagrafica uguale o superiore a 58 anni. A parità di età anagrafica viene data la precedenza: <ul style="list-style-type: none"> • personale con effettivo servizio in turnazione H24 • anzianità di carriera in ASST 	4 punti
20)	Art. 60 comma 6 CCNL	personale che vuole svolgere altra attività lavorativa subordinata o autonoma	2 punti
21)	Art. 60 comma 2 CCNL	personale che non adduce particolare motivazione	0 punti

I punteggi sono cumulabili solo se riferiti a soggetti diversi Per ogni soggetto può essere fatta valere una sola condizione e quindi un solo punteggio tra quelli sopracitati salvo nei casi in cui sia espressamente previsto che il punteggio sia aggiuntivo.

ULTERIORI SPECIFICHE:

- 1) Nei macroprofili per i quali le domande superano la disponibilità dei posti, lo 0,3% del fabbisogno di ciascun macroprofilo arrotondato all'unità prossima (inferiore o superiore) è riservato ai dipendenti con età anagrafica superiore a 58 anni.
- 2) In caso di invalidità in corso di certificazione l'istanza può essere comunque presentata. Il certificato dovrà in ogni caso essere consegnato all'UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane prima dell'approvazione della graduatoria.
- 3) In caso di vedovanza o affidamento esclusivo dei figli sono previsti 2 punti aggiuntivi (da documentare mediante presentazione di certificato o di sentenza di affidamento esclusivo);
- 4) Il punteggio assegnato al personale che vuole svolgere altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, non è cumulabile con altri punteggi;
- 5) A parità di punteggio hanno precedenza, nell'ordine, i dipendenti:
 - a) con maggiore età anagrafica;
 - b) con turnazione H24;
 - c) con maggiore anzianità in ASST.

L'Amministrazione ha l'onere di verificare la veridicità di quanto autocertificato, chiedendo conferma agli Enti pubblici o privati di riferimento, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000, e l'obbligo di denunciare all'Autorità giudiziaria i dipendenti che hanno reso false dichiarazioni.



Art. 8. MODIFICA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

La modifica del rapporto a tempo parziale può avvenire:

- 1) Per il venir meno delle condizioni e dei requisiti che ne avevano determinato l'accesso alla graduatoria. Il dipendente, in questo caso, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda e il rientro a tempo pieno avverrà entro 30 giorni dal verificarsi della condizione, subordinatamente allo smaltimento delle ferie maturate a tempo parziale.
- 2) Per volontà dei dipendenti che intendono modificare la percentuale e/o la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale, ovvero che intendono ritornare a tempo pieno prima della scadenza prevista, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
- 3) I dipendenti che hanno in precedenza ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale senza scadenza hanno diritto di tornare a tempo pieno, anche in soprannumero, con assegnazione compatibile con le esigenze di servizio.
- 4) I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Qualora si proceda alla trasformazione dovrà essere sottoscritto un atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro.

Art. 9 PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti ed obblighi del lavoratore a tempo pieno ed accede, nella stessa misura del tempo pieno, alle iniziative di formazione professionale obbligatorie e/o facoltative.

Art. 10 LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Il contenuto di questo articolo sarà definito in sede di incontro al tavolo aziendale.

Art. 11 PRONTA DISPONIBILITA'

Il contenuto di questo articolo sarà definito in sede di incontro al tavolo aziendale.

Art. 12 FERIE

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

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, hanno diritto a un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "VIL-Fp", "p.la FB-CGIL", and various illegible signatures.]



Le ferie maturate precedentemente alla trasformazione devono essere fruite prima dell'inizio del nuovo rapporto di lavoro.

Art. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO E ACCESSORIO

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale all'attività lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'eventuale retribuzione di anzianità, le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

L'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nell'ambito della retribuzione di produttività avviene proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa, tenuto conto che gli obiettivi devono essere compatibili con l'orario di lavoro concordato.

Art. 14 ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI CONSENTITE

Il dipendente del comparto con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere una seconda attività lavorativa subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, alle condizioni previste dal vigente regolamento aziendale in materia di attività extraistituzionali del personale dipendente ed al quale si fa rinvio.

In particolare i dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale al 50% nel contesto della selezione annuale potranno svolgere un'altra attività lavorativa e professionale a condizione che tale motivazione sia stata l'unica dichiarata nella domanda di accesso al bando - criterio indicato al n. 20) dell'art. 7 del presente Regolamento.

Il dipendente è tenuto in tutti i casi a comunicare entro 15 giorni l'effettivo inizio dell'attività che svolge o intende svolgere ed ogni eventuale variazione/cessazione della stessa.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale ottenuto in base ai criteri elencati dal n. 1) al n. 19) dell'art. 7 del presente Regolamento è preclusa ogni attività extraistituzionale.

Art. 15 ATTIVITA' NON CONSENTITE

Ai sensi dell'articolo 61 comma 8 del CCNL 21.05.2018, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare alcuna prestazione aggiuntiva così come l'attività di supporto alle attività sanitarie integrative (libera professione, solvenza aziendale, sperimentazioni).

Art. 16 NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni contrattuali nazionali e alla normativa vigente.