

Decreto n. 382 del 16/06/2022

OGGETTO: Approvazione del “Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro - personale del comparto”.

IL DIRETTORE GENERALE FF
nella persona del Dott Guido Avaldi

Acquisiti i pareri:

del Direttore Sanitario: Dr.ssa Roberta Chiesa

del Direttore Amministrativo: Dott Guido Avaldi

del Direttore Socio-Sanitario: Ing Maurizio Morlotti

L'anno 2022, giorno e mese sopraindicati:

CON I POTERI di cui all'art.3 del D.Lgs n.502/1992, così come risulta modificato con D.Lgs n.517/1993 e con D.Lgs n.229/1999 ed in virtù della formale legittimazione intervenuta con DGR n.XI/1085 del 17.12.2018, in attuazione delle LLRR n.33/2009 e 23/2015;

Rilevato che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

PREMESSO che con decreto n.989/2017 si approvava il "Regolamento in materia di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale";

VISTO:

- il CCNL del Comparto Sanità 2016-2018 del 21.5.2018, il quale al Capo III "Lavoro a tempo parziale" innova la disciplina in materia;

- il confronto con le OOSS del 9.5.2022 ove si è condivisa la bozza del Regolamento;

OSSERVATO che entro il termine del 27.5.2022 le OOSS non hanno prodotto osservazioni in merito al testo definitivo trasmesso;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del "Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro - personale del comparto", precisando che la decorrenza dell'entrata in vigore è fissata in concomitanza con l'apertura del bando per il triennio 2023/2025;

RAMMENTATO che:

- con decreto n.178/2020 venivano adottate "Determinazione, ai sensi dell'art.3, co.6 D.Lgs n.502/1992, in ordine alla sostituzione del Direttore Generale in caso di assenza o impedimento temporaneo";

- il medesimo provvedimento affida, con decorrenza dal 19.3.2020, secondo l'ordine di seguito dettagliato:

- Dott Guido Avaldi, Direttore Amministrativo, nato a Crema il 9.12.1961 (che eserciterà le funzioni di sostituto nelle ipotesi di assenza/impedimento del Direttore Generale);

- Dr.ssa Roberta Chiesa, Direttore Sanitario, nata Bergamo il 30.5.1962 (che eserciterà le funzioni di sostituto nelle ipotesi di contestuale assenza/impedimento del Direttore Generale e del Direttore Amministrativo);

- Ing. Maurizio Morlotti, Direttore Socio Sanitario, nato a Lecco l'11.2.1975 (che eserciterà le funzioni di sostituto nelle ipotesi di contestuale assenza/impedimento del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario);

OSSERVATO che:

- la delega di cui al decreto citato precisa che l'esercizio dei poteri di delega è limitato, conformemente alle previsioni normative, ai casi di assenza o impedimento temporaneo, da comunicarsi formalmente da parte del Direttore Generale o oggettivamente accertati secondo le modalità di rito e che gli atti e i provvedimenti verranno adottati, nell'esercizio della delega, dal "Direttore Amministrativo nell'esercizio dei poteri delegati di Direttore Generale", anche compendiato brevemente con la formulazione "Direttore Generale ff";

- il Direttore Generale è assente, come risulta dalla condivisa programmazione con la Direzione strategica, per godimento di periodo feriale;

- risulta necessario provvedere all'adozione di taluni provvedimenti, del cui contenuto il Direttore Amministrativo ha per le vie brevi informato il Direttore Generale;

ACQUISITI:

- la proposta del Responsabile del procedimento a seguito di formale istruttoria;

- il parere tecnico favorevole del Dirigente/Responsabile/Referente UO/Servizio/Uffici;

ACQUISITI altresì, per quanto di competenza, i pareri favorevoli dei Direttori Sanitario, Amministrativo e Socio-Sanitario;

DECRETA

di prendere atto di quanto in premessa descritto e conseguentemente:

1 - di approvare il “Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro - personale del comparto” che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2 - di precisare che:

a) la decorrenza dell’entrata in vigore è fissata in concomitanza con l’apertura del bando per il triennio 2023/2025;

b) dal presente atto non derivano oneri finanziari per l’Azienda;

3 - di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale, in conformità ai contenuti dell’art.3-ter del D.Lgs n.502/1992 e smi e dell’art.12, co.14, della LR n.33/2009;

4 - di disporre, a cura del Servizio Affari Generali e Legali, la pubblicazione all’Albo on-line - sezione Pubblicità legale - ai sensi dell’art.17, co.6, della LR n.33/2009, e dell’art. 32 della L. n.69/2009, ed in conformità alle disposizioni ed ai provvedimenti nazionali e europei in materia di protezione dei dati personali.

IL DIRETTORE GENERALE FF
(Dott Guido Avaldi)

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL “REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PERSONALE DEL COMPARTO”.

ATTESTAZIONE DI COMPLETEZZA DELL'ISTRUTTORIA

Il Responsabile del procedimento attesta la completezza dell'istruttoria relativa alla proposta di decreto sopra citato.

Data, 09/06/2022

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
ZANDANEL SARA**

firma elettronica apposta ai sensi del
D.Lgs n.82 del 7 marzo 2005

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Dirigente/Responsabile/Referente dell'UO/Ufficio/Servizio attesta la regolarità tecnica e la legittimità della proposta di decreto sopra citato.

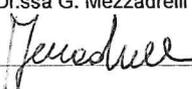
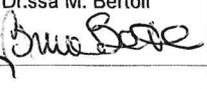
Data, 09/06/2022

**IL DIRIGENTE/RESPONSABILE/REFERENTE UO/UFFICIO/SERVIZIO
MEZZADRELLI GIOVANNA**

firma elettronica apposta ai sensi del
D.Lgs n.82 del 7 marzo 2005

INDICE

1	PRINCIPI E OGGETTO.....	2
2	TIPOLOGIE DI PART-TIME E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO.....	2
3	MODALITÀ DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.....	3
4	ULTERIORE QUOTA DI POSTI A TEMPO PARZIALE.....	3
5	VALUTAZIONE DELLE ISTANZE.....	4
6	COMMISSIONE DI VALUTAZIONE DELLE DOMANDE.....	5
7	PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE.....	5
8	DURATA ED ESTINZIONE DEL CONTRATTO PART-TIME.....	6
9	TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.....	6
10	MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	6
11	ORARIO DI LAVORO.....	6
12	ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALI.....	7
13	DISPOSIZIONI FINALI.....	8

Ed.	Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Redazione	Verifica di conformità al SGQ	Approvazione
01	00	06.06.2022	Prima emissione	Dr.ssa G. Mezzadrelli 	Dr.ssa M. Bertoli 	Dr. G. Aivaldi 

VERIFICA E CONFERMA DEI CONTENUTI

Ed.	Rev.	Data	Approvazione



1 PRINCIPI E OGGETTO

1. Con il presente regolamento l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valcamonica (in seguito ASST della Valcamonica) si propone di disciplinare le modalità e le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per il personale del comparto sanità avendo come finalità il raggiungimento, nel rispetto delle esigenze di servizio, nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, dei seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza della propria organizzazione grazie alla maggiore flessibilità del lavoro al fine di una più puntuale erogazione dei servizi e di un più funzionale rapporto con l'utenza, in orario sia antimeridiano che pomeridiano;
- favorire la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali (familiari di portatori di handicap, conviventi invalidi, figli minori in età scolare) consentendo loro di conciliare l'impegno lavorativo con le proprie esigenze familiari;
- favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di particolari categorie di persone (giovani/studenti) rispettando nel contempo le esigenze di studio e formazione;
- consentire lo svolgimento di altre attività lavorative.

2. Il presente Regolamento contempera l'esigenza del dipendente alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, come sancito dalla normativa in vigore, con l'esigenza dell'ASST della Valcamonica di non recare pregiudizio alla funzionalità dei servizi sanitari, professionali, tecnici e amministrativi per garantire una puntuale erogazione dei servizi.

3. Il presente Regolamento riconosce ai sensi di legge, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro 15 giorni dalla richiesta dei dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- 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, accertata dalla competente Commissione medica istituita presso l'ATS territorialmente competente (art. 8 comma 3 D.lgs. 81/15);
- donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 (art. 24 comma 7 D.lgs. 81/15);
- una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. 151/01 la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale purché con una riduzione di orario non superiore al 50% (art. 8 comma 7 D.lgs 81/15);
- in una delle condizioni previste all'art. 47 comma 1 lett c) del CCNL 21/05/2018 del Comparto Sanità, a dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto.

2 TIPOLOGIE DI PART-TIME E ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale presso l'ASST della Valcamonica può configurarsi nelle sotto indicate tipologie:

- **Part-time orizzontale:** il dipendente svolge la propria attività lavorativa con **riduzione dell'orario giornaliero di lavoro** per tutti i giorni lavorativi della settimana;
- **Part-time verticale:** il dipendente svolge la propria attività lavorativa con **orario a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana**, in misura tale da rispettare la percentuale oraria scelta;
- **Part-time misto:** il dipendente svolge la propria attività con orario di lavoro in combinazione tra part time orizzontale e part-time verticale.

2. In considerazione della complessità organizzativa dell'ASST della Valcamonica e dei diversi profili professionali presenti, la prestazione lavorativa part-time potrà essere effettuata nelle seguenti percentuali:

- 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 69,44% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 25 ore settimanali);

– 83,33% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

3. Restano ferme le articolazioni orarie del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in essere al momento di entrata in vigore del presente Regolamento.

4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale 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.

5. L'eventuale credito orario accumulato dal dipendente in regime di part-time verticale, derivante dalla specifica durata dei turni, dà luogo a recuperi giornalieri con cadenza periodica, ovvero a singoli recuperi orari da concordare con il proprio Responsabile.

6. Ai sensi dell'art. 61 comma 3 del CCNL 21.05.2018 in presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'ASST della Valcamonica ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite all'art. 5 comma 3 lett. a) del succitato CCNL (confronto sindacale), in base alle tipologie di cui al presente articolo.

3 MODALITÀ DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è consentita nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'ASST della Valcamonica laddove non comporti pregiudizio alla funzionalità del servizio, e nel limite percentuale non superiore al 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale rilevata al 31 dicembre di ciascun anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

2. Si precisa che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è temporanea, ciò al fine di permettere a tutti i lavoratori che ne abbiano interesse di partecipare alle procedure triennali emanate dall'ASST, anche al fine di tener conto le nuove esigenze che si vengono a creare.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti a tempo indeterminato presentano domanda aderendo ad apposite procedure ad evidenza pubblica (bandi di avviso riservati al personale dipendente) con cadenza triennale.

4. L'ASST della Valcamonica può negare la trasformazione del rapporto di lavoro con atto motivato:

a) in relazione al limite stabilito al comma 1;

b) in relazione al fatto che l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intenda svolgere comporti o meno una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta possa determinarsi un pregiudizio alla funzionalità del servizio;

d) lavoratori a tempo determinato;

e) lavoratori titolari d'incarichi di funzione con indennità superiore ai 3.227,85€ (art.19 CCNL del 21.05.2018).

4 ULTERIORE QUOTA DI POSTI A TEMPO PARZIALE

1. Per il personale con documentate situazioni personali o familiari, intervenute nel corso dell'anno relative a gravi patologie del dipendente o dei familiari, considerate le esigenze organizzative e l'erogazione dei servizi, può essere incrementato il limite di un ulteriore 10%. In tali casi, le domande sono comunque presentabili in ogni momento dell'anno.

2. La durata di suddetto tempo parziale sarà decisa dalla commissione in relazione alla richiesta formulata dal dipendente ed alle necessità manifestate, e comunque non superiore a 6 mesi.

5 VALUTAZIONE DELLE ISTANZE



1. Le istanze di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate ai sensi di quanto stabilito dall'avviso ad evidenza pubblica entro e non oltre il termine stabilito.

L'amministrazione non è responsabile delle dimenticanze/omissioni del dipendente riguardo alla scadenza del periodo di lavoro a tempo parziale o del termine dell'avviso o della documentazione presentata.

Alla scadenza dell'avviso ad evidenza pubblica la Commissione procederà alla valutazione delle istanze ai fini di formulare una graduatoria applicando le precedenze indicate all'art. 61 comma 8 del CCNL 21.05.2018 e cioè:

Descrizione motivazione	Punteggio per ciascun figlio	Punteggio
Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste all'art.8 commi 4 e 5 del D.Lgs n.81/2015: - co. 4: "In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-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 inabilita' lavorativa con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessita' di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale." - co. 5: "In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di eta' non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale."		20
Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche		15
Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità		10
Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno		8
Necessità di assistere i genitori, il coniuge, o il convivente, i figli o altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o riabilitazione per tossicodipendenti		5
Necessità di assistere i genitori, il coniuge, o il convivente, i figli o altri familiari <u>non conviventi</u> , portatori di handicap ai sensi dell'art.3 comma 3 della Legge 5.2.1992, n.104		2
Figli minori da 0 a 5 anni compresi	4,5	
Figli minori da 6 a 10 anni compresi	2,5	
Figli minori da 11 a 16 anni compresi	1	
Familiari affetti da patologie (ad esclusione di quelle sopra citate e della sindrome DSA) di cui all'art.2, comma 1, del DPCM n.278 del 21.7.2000		2
Figli che presentano la sindrome DSA di cui alla L. 170/2010	2	
Genitore unico e affidatario di figli minori di anni 16 (ragazza/o madre/padre, genitore divorziato/separato con sentenza di unico affidatario, genitore vedovo)		3
Coniuge turnista in presenza di figli minori di 16 anni		1,5
Dipendente maggiore di 55 anni di età anagrafica		1
Frequentare corsi di studio		1
Avere intenzione di svolgere altra attività di lavoro autonomo o subordinato (solo per il personale con richiesta part-time <50%)		1
Nessun requisito		0

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 maggior età anagrafica, ad ulteriore parità di punteggio, verrà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

4. Le condizioni suddette devono essere debitamente certificate o, nel caso la documentazione sia già in possesso dell'Amministrazione, autocertificate.

5. Nel caso di rinuncia alla riduzione oraria, il dipendente decade dalla graduatoria.

6 COMMISSIONE DI VALUTAZIONE DELLE DOMANDE

1. Le domande presentate ai sensi di quanto stabilito dal presente regolamento saranno valutate da una commissione così composta:

- Direttore Area Gestione Risorse Umane o un suo delegato in qualità di Presidente
- Dirigente SITRA o un suo delegato
- Medico Competente
- Amministrativo dell'Area Gestione Risorse Umane anche con funzioni di segretario;

7 PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

1. La domanda, a cura dei dipendenti interessati, redatta su apposito modello compilato in ogni sua parte e protocollata, è trasmessa all'Area Gestione Risorse Umane per la predisposizione degli atti conseguenti.

2. La domanda deve essere corredata da idonea documentazione comprovante la sussistenza delle situazioni personale indicate nella motivazione ed utili ai fini dell'attribuzione dei punteggi per la formazione delle graduatorie. La motivazione e la documentazione relativa dovrà essere allegata, in busta chiusa, al modulo di cui sopra, sul quale dovrà essere apposto il parere del responsabile diretto della struttura di appartenenza del richiedente.

3. Tale parere, se positivo, non potrà in nessun caso essere subordinato all'attribuzione "in sostituzione" di risorse umane alla struttura di appartenenza. Se il parere è negativo dovrà contenere una chiara illustrazione dei motivi di servizio che ostano alla concessione.

4. Per il personale SITRA la domanda deve pervenire senza il parere, il quale sarà acquisito in un secondo momento a cura dell'Area Gestione Risorse Umane.

5. Si precisa inoltre che al fine di poter accogliere le richieste presentate, tenendo quale vincolo principale il limite percentuale non superiore al 25% della dotazione organica, il dipendente utilmente collocato nella graduatoria al fine dell'ottenimento del tempo parziale, potrebbe essere ricollocato tramite mobilità interna, al fine di considerare anche le esigenze organizzative e l'erogazione dei servizi.

6. Qualora durante il triennio di vigenza della graduatoria sopraggiungano nuove o ulteriori situazioni rilevanti al fine di una modifica del punteggio attribuito, il dipendente può presentare una nuova domanda o presentarne una per la prima volta. In seguito a valutazione da parte della Commissione il lavoratore sarà collocato in graduatoria in base al punteggio ottenuto.

7. Qualora questo consentisse al dipendente di collocarsi in una posizione utile al conferimento, ma si versasse in una situazione di saturazione del contingente di cui all'articolo 3, comma 1, il lavoratore dovrà attendere che uno dei posti già assegnati si renda vacante salvo rientri in uno dei casi previsti dall'articolo 4, comma 1 e per lo stesso contingente vi sia capienza.



8 DURATA ED ESTINZIONE DEL CONTRATTO PART-TIME

1. La durata della concessione dell'orario a tempo parziale è temporaneo e pari a tre anni e comunque non oltre il possesso dei requisiti che ne hanno determinato il beneficio.

Al termine del triennio il dipendente, qualora non abbia presentato nuova istanza nei termini indicati dall'avviso ad evidenza pubblica, decade dal beneficio. È escluso qualsiasi tacito rinnovo.

2. Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dai CCCCNNLL, il rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno può essere richiesto dal dipendente anticipatamente alla scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale decorsi 6 mesi dalla stipula del contratto di tempo parziale.

3. In caso di sopravvenute necessità aziendali, per cui il lavoro a tempo parziale risulti pregiudizievole alla funzionalità della Struttura cui il dipendente è assegnato, è facoltà del Responsabile, richiedere una diversa articolazione dello stesso.

4. L'Azienda si riserva la possibilità di prorogare i part time concessi fino ad esito del nuovo avviso, nel caso in cui la procedura di nuova assegnazione non si concluda entro il termine di scadenza.

9 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene in forma scritta tramite la stipula di un'appendice al contratto individuale di lavoro, con l'indicazione della data di inizio e termine del rapporto di lavoro a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario.

2. Il dipendente la cui domanda di trasformazione del rapporto di lavoro è stata accolta, ha l'obbligo di usufruire delle ferie già maturate, nonché delle festività non godute prima della trasformazione stessa, fatte salve particolari esigenze di servizio.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve inoltre concordare con il proprio Responsabile il recupero delle eventuali eccedenze orarie.

10 MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. La richiesta di modifica della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché della percentuale della prestazione di lavoro a tempo parziale può avvenire liberamente, senza partecipazione a specifici avvisi ed è vincolata al parere del Responsabile diretto, fermo restando la compatibilità con il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.

11 ORARIO DI LAVORO

1. Gli orari del servizio, sia per il tempo parziale orizzontale che per quello verticale, sono conformi a quelli vigenti in azienda, per la struttura di assegnazione, e previsti dalle norme o dai regolamenti aziendali in materia.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia. (art.61 co.8 del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018).

3. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 commi 12, 13, 14 (Servizio di pronta disponibilità) del presente CCNL, 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 le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio. (art. 61 co.5 e 6 del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018).

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, 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.n.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 (art. 62 co.2 del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018).

5. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (art. 62 co.3 del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018).

6. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, 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 (art. 62 co.4 del CCNL del Comparto Sanità del 21.5.2018).

7. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente, fermo restando la compatibilità con il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.

8. Per il servizio mensa e la maturazione del ticket si rimanda ad apposito regolamento aziendale.

12 ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALI

1. Il dipendente, che opta per la prestazione di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% di quella a tempo pieno (18 ore lavorative), può svolgere anche altra attività lavorativa autonoma ovvero subordinata - purché non intercorrente con altra pubblica amministrazione - salvo che non risulti in conflitto di interessi con l'azienda. Il dipendente deve sempre dare comunicazione dell'attività che intende svolgere.

2. Il dipendente può svolgere anche attività professionale ulteriore. In tali casi, l'azienda non può conferire incarichi professionali al dipendente.

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

4. Costituisce conflitto di interessi lo svolgimento di attività che sia in palese contrasto con quella svolta dall'azienda o in concorrenza con essa. L'azienda si riserva la facoltà di valutare in concreto i singoli casi. Costituisce comunque conflitto di interessi in relazione all'attività svolta presso l'azienda:

- a. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti qualora gli stessi siano soggetti a vigilanza ed ispezione da parte della struttura aziendale di appartenenza del dipendente;
- b. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso studi professionali, amministrazioni private od enti con i quali l'azienda intrattenga rapporti professionali di qualunque natura;
- c. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti che somministrano beni o servizi all'azienda stessa.

5. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa oltre il 50%, vige il dovere di esclusività della prestazione e, pertanto, al dipendente è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, salvo disposizioni normative che prevedano l'autorizzazione da parte dell'azienda e l'autorizzazione sia stata concessa. In tali casi, è applicabile il regime delle incompatibilità come delineato dall'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni.



6. La materia delle compatibilità ed autorizzazioni è disciplinata dal regolamento concernente le incompatibilità e le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali valido per i dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale con prestazione superiore al 50% e al quale si rinvia integralmente.

7. L'osservanza delle disposizioni fissate dal presente regolamento è soggetta alle verifiche effettuate a campione sui dipendenti da parte dell'azienda.

8. La violazione da parte del dipendente dei divieti posti a suo carico nel presente regolamento, nonché le comunicazioni risultate non veritiere a seguito di verifiche dell'azienda, salvo non costituisca più grave addebito, costituiscono infrazione disciplinare, ad ogni conseguente effetto.

13 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto ciò che non è disciplinato nel presente Regolamento (incompatibilità, trattamento economico e previdenziale, ferie, permessi, accesso alla mensa aziendale, servizi di pronta disponibilità, diritto allo studio, tutela della maternità, etc), relativamente all'attività lavorativa in regime di part time si fa riferimento alla normativa e ai specifici Regolamenti Aziendali nel tempo vigenti.