

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(PART TIME)

Art. 1 - Finalità

Nel rispetto delle esigenze di servizio e soprattutto rispettando le caratteristiche organizzativo - gestionali delle singole strutture, l'Azienda si propone di potenziare l'efficienza organizzativa al fine di garantire una maggiore flessibilità delle prestazioni lavorative, tenendo in debito conto i diritti dei lavoratori e favorendo, per quanto possibile, la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari.

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

Art. 2 - Determinazione dei contingenti di personale part time

Sulla base del CCNL dd. 7/4/99 art. 23 comma 8, il contingente del personale da destinare al tempo parziale corrisponde al massimo del 25% della forza. L'individuazione di tale quota è calcolata sul personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente.

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

Nell'ambito delle singole Strutture, va di regola rispettata analoga percentuale del contingente previsto per ciascun profilo. Il Responsabile può motivatamente superare detto limite.

E' fissata un'ulteriore quota aziendale, fino al 10% del singolo profilo, per l'attivazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a favore di dipendenti che si trovino in gravi e documentate situazioni familiari, da concedere con provvedimento motivato.

Tali rapporti, in relazione alle ragioni e alla natura per la quale sono attivati, hanno durata temporale direttamente collegata alla motivazione per cui sono stati concessi.

L'accoglimento per l'elevazione del contingente è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche previste dal presente regolamento.

Art. 3 - Elevazione del contingente

Il requisito di accesso nella trasformazione del rapporto di lavoro per l'eccedenza del contingente ordinario è valutato secondo il seguente ordine di priorità:

- a. essere nella condizione di doversi sottoporre a periodi di cura e riabilitazione psicofisica conseguenti a patologie che la richiedano, debitamente documentate (come riferimento delle patologie vedasi reg. 278/00);
- b. essere portatori di handicap grave o non grave ed abbisognare di un periodo di cure debitamente documentate dai medici specialistici competenti;
- c. avere familiari a carico portatori di handicap grave o non grave che abbisognano di un periodo di cure debitamente documentate dai medici specialisti competenti;
- d. avere familiari soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica, certificate dai medici specialisti competenti. Il criterio di precedenza tra i richiedenti che si trovano in questa situazione è:
 - a) grado di parentela;
 - b) gravità delle condizioni dell'assistito;

- c) situazione familiare;
- e. a seguito del decesso del coniuge, conseguano per il superstite, aspetti problematici relativi alla gestione ordinaria, familiare e/o patrimoniale del *de cuius*.

Ai fini dell'analisi delle domande, i criteri di valutazione a parità di situazioni sono:

- 1) avere figli di età compresa fra zero e 12 anni;
- 2) qualora ci fossero più interessati con lo stesso numero di figli minori, il criterio di precedenza è inversamente proporzionale alla media dell'età dei figli;
- 3) avere figli minori in relazione al loro numero;
- 4) avere superato i sessanta anni di età ovvero avere compiuto trenta anni di effettivo servizio;

La fattispecie disciplinata dal presente articolo è volta a garantire, per quanto possibile, situazioni oggettivamente rientranti in parametri di gravità.

E' riservata all'Amministrazione la facoltà di verificare, all'atto della richiesta ovvero in costanza contrattuale, la sussistenza e/o permanenza dei motivi che hanno indotto alla richiesta della trasformazione del rapporto di lavoro, anche attraverso organismi o enti esterni all'Azienda.

Art. 4 - Personale sanitario e addetto all'assistenza

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

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

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

Art. 5 - Norma di tutela

Nell'ottica generale dell'integrità e del benessere del lavoratore, è perseguito il principio della stabilità della collocazione lavorativa.

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

Le procedure della mobilità sono riconducibili al regolamento vigente in materia.

Art. 6 - Presentazione delle domande

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

La domanda dovrà essere indirizzata alla Gestione e Valorizzazione del Personale utilizzando l'apposito modulo prestampato, compilato in tutte le sue parti.

La richiesta deve contenere specificatamente e chiaramente:

- a. la riduzione (percentuale) della prestazione lavorativa richiesta
- b. la tipologia di part-time (verticale, orizzontale o misto)
- c. l'articolazione del part-time (indicazione delle giornate lavorative e orario di lavoro giornaliero)
- d. data/mese di decorrenza e scadenza

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

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

La domanda dovrà altresì contenere il parere positivo o negativo del Responsabile della Struttura Complessa (convalidata da timbro per leggibilità della firma), ed altresì l'attestazione e l'analisi completa di sua competenza.

La SC Ge.Va.P. acquisita la domanda, procede all'istruttoria della stessa, attivando la trasformazione del rapporto sulla base del parere del Responsabile.

Nel caso di compilazione errata / incompleta ovvero di necessari chiarimenti / integrazioni, la GeVap provvederà ad inoltrare eventuali richieste al dipendente o al Responsabile firmatario. La trasformazione del rapporto di lavoro potrà avvenire solo all'atto del perfezionamento della richiesta.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve:

- pervenire alla Gevap almeno 15 giorni prima della data indicata quale decorrenza;
- non può superare i 60 giorni dalla data della richiesta.

La domanda sarà dichiarata inaccettabile nel caso in cui:

1. i termini di decorrenza risultino difformi da quelli su indicati
2. non includa specificatamente tipologia, articolazione oraria e riduzione percentuale della prestazione lavorativa
3. risulti omessa la dichiarazione, nel caso di part-time al 50%, di non svolgere o svolgere altra attività lavorativa.
4. nel caso di pt al 50% e concomitante altra prestazione lavorativa, vengano omessi: specifica descrizione del lavoro esterno, indicazione dell'eventuale datore di lavoro, della sede e dell'orario di svolgimento.
5. non sia corredata dal parere specifico del Responsabile

Art. 7 – Compiti del Responsabile di Struttura Complessa

Compete al Responsabile di Struttura Complessa esprimere il parere sulla domanda di trasformazione del rapporto a tempo parziale, presentata da parte del personale afferente alla Struttura.

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

Egli acquisisce il parere del Coordinatore/ titolare di Posizione Organizzativa di riferimento.

Può esprimere il parere conclusivo anche in difformità da quello del Coordinatore/P.O., motivando.

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

Art. 8 – Modalità e tempi di presentazione delle domande

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

Casi particolari potranno essere ricondotti esclusivamente a quanto stabilito dall'art. 3.

Casistiche

1) Parere negativo del Responsabile

Il dipendente, la cui richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è corredata dal parere negativo del Responsabile, non può ripresentare istanza se non decorsi 6 mesi. Nel caso in cui, il dipendente riesca a trovare un accordo con il Responsabile e quindi, sopraggiunga dallo stesso un parere positivo, la richiesta può essere ripresentata alla GeVap prima dello scadere dei 6 mesi.

2) Parere positivo del Responsabile e raggiunto limite del contingente

Nel caso in cui la cui richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sia corredata dal parere positivo del Responsabile ma il contingente del 25%, citato all'art. 2, sia già stato raggiunto, il dipendente potrà presentare, comunque, istanza di trasformazione.

La validità sarà di 6 mesi, a decorrere dalla data di presentazione formale (protocollazione GeVap).

Qualora si rendesse disponibile un posto sarà cura della GeVap informare il dipendente. Poiché nel corso di detto periodo potrebbero essere intervenute modifiche strutturali od organizzative, il dipendente, se ancora interessato, dovrà ripresentare nuova istanza, seguendo le modalità di cui all'art. 6.

Nell'eventualità di pluralità di domande in giacenza, la GeVap, acquisite le nuove istanze, produrrà una graduatoria tra gli interessati, applicando i seguenti criteri di valutazione:

- 1) avere figli di età compresa fra zero e 12 anni;
- 2) maggior numero di figli minori;
- 3) in caso di identico numero di figli viene data priorità al dipendente la cui età media dei figli è inferiore;
- 4) situazioni oggettivamente rientranti in parametri di gravità.
- 5) avere superato i sessanta anni di età ovvero avere compiuto trenta anni di effettivo servizio.

E' riservata all'Amministrazione la facoltà di verificare, anche attraverso organismi o enti esterni all'Azienda, la sussistenza delle motivazioni addotte al fine della trasformazione del rapporto di lavoro.

Art. 9 - Tipologia di part time

Sono consentite le sotto elencate tipologie part time:

- a. orizzontale: consiste in una prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto;
- b. verticale: prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente a periodi predeterminati
 1. verticale a giorni – prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente ad alcuni giorni della settimana;

2. verticale ciclico a settimane - prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente ad alcune settimane del mese;
 3. verticale ciclico a mesi – prestazione lavorativa svolta ad orario pieno limitatamente ad alcuni mesi dell'anno;
- c. mista ciclica: nell'arco di un anno sussistono un periodo di presenza in servizio con una prestazione lavorativa ridotta o piena ed un periodo continuativo di assenza a mesi o a settimane
1. mista orizzontale: il periodo di attività lavorativa è svolto in regime di part-time orizzontale;
 2. mista verticale: il periodo di attività lavorativa è svolto in regime di part-time verticale a giorni.

La durata della prestazione lavorativa ridotta, espressa in termini percentuali non può essere inferiore al 50% e non superiore al 80% della prestazione di lavoro a tempo pieno.

PART TIME ORIZZONTALI

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

Le ore dovute settimanali saranno quindi applicate su 6 giornate lavorative o su 5 giornate lavorative settimanali.

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

L'istituto della pronta disponibilità non è previsto nel caso di part-time orizzontali.

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

PART TIME VERTICALI

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

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

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

part-time verticali mensili: sono così definite le tipologie che comprendono i periodi di riposo (non lavorativi) riguardanti mesi interi (dal 1° al 31). Durante la presenza lavorativa le ore dovute settimanali rimangono quindi 36 secondo la turnazione normale di servizio.

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

part-time verticali giornalieri: sono così definite le tipologie che comprendono i periodi di riposo (non lavorativi) riguardanti giornate intere all'interno di una settimana. Durante la presenza lavorativa le ore dovute giornaliera rimangono quelle della turnazione normale di servizio.

PART TIME MISTI

I contratti part time di tipo misto prevedono una prestazione lavorativa a tempo ridotto per un periodo limitato ed una sospensione dell'attività lavorativa.

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

Secondo la tipologia di prestazione lavorativa nel periodo attivo di servizio i part time misti concedibili sono:

part-time misto orizzontale: nelle settimane di presenza in servizio l'attività lavorativa è svolta in regime di part-time orizzontale;

part-time misto verticale: nelle settimane di presenza in servizio l'attività lavorativa è svolta in regime di part-time a giorni.

Indicazioni sulle possibili riduzioni delle prestazioni lavorative (percentuali part-time), sulle modalità di calcolo attuate per i part-time orizzontali/verticali o applicabili nel caso di part-time misto sono descritte nell'allegato che forma parte integrante di detto regolamento.

Art. 10 – Parificazione stipendiale e articolazione dei part time

Relativamente all'erogazione stipendiale, tutti i part-time, siano essi orizzontali, verticali o misti vengono ricondotti ad ore/lavoro settimanali e garantiscono al dipendente la liquidazione mensile dello stipendio per l'intero anno.

I part-time di tipo verticale a settimane, verticale a mesi e misti, in virtù dell'erogazione stipendiale su indicata, hanno validità annua. Modifiche sostanziali del rapporto di lavoro (percentuale e tipologia) non possono essere concesse prima del completamento del ciclo annuale di riferimento.

Tale imprescindibile vincolo è il risultato di attente valutazioni e studi circostanziati al fine di offrire ai dipendenti la piena garanzia in materia previdenziale, contributiva e stipendiale.

Art. 11 – Durata, decorrenza e modalità di trasformazione

Tutti i contratti di rapporto di lavoro a tempo parziale sono stipulati per un periodo di tempo che non può superare i 3 anni. Essi, quindi, conterranno la data di inizio del nuovo rapporto di lavoro e la data di cessazione dello stesso.

Per particolari motivazioni, riconducibili ad esigenze del dipendente, possono essere eccezionalmente concessi part-time di durata superiore ai 3 anni previsti.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale inizia dal 1° di ogni mese ad eccezione dei contratti con tipologia verticale settimanale e mista verticale che decorrono dal primo lunedì di ogni mese.

Nei casi in cui è previsto un periodo continuativo di sospensione del servizio (part-time verticali mensili, annuali o misti), la data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale non può coincidere con l'inizio del periodo di assenza.

Considerati il diverso rapporto di lavoro e la conseguente diversa maturazione dei diritti, nei rapporti di lavoro parziale di tipo verticale e misto, il dipendente deve fruire di tutte le ferie maturate a tempo pieno ovvero procedere al recupero di eventuali ore eccedenti, prima della trasformazione del rapporto di lavoro. Tale modalità si applica anche in caso di modifica della percentuale o della tipologia del part-time ovvero in caso di rientro a tempo pieno.

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

Art. 12 – Scadenza dei contatti

Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale il dipendente rientra automaticamente a tempo pieno.

Nel caso in cui il dipendente sia interessato a mantenere il rapporto di lavoro a tempo parziale deve ripresentare specifica istanza. La stessa deve essere presentata non prima dei 60 gg precedenti alla scadenza del contratto.

I criteri del nuovo rapporto a tempo parziale seguono le disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 del presente regolamento.

Art. 13 – Modifiche dell’articolazione

E’ possibile modificare la distribuzione dell’orario, dei giorni, delle settimane, dei mesi mantenendo invariata la percentuale e la tipologia di part-time in essere.

Le articolazioni orarie e/o le distribuzioni dei riposi part-time possono essere modificate dal Coordinatore/P.O./Responsabile, per comprovate esigenze di servizio o, previo accordo tra il Responsabile e l’interessato, su richiesta del dipendente.

Tali modifiche dovranno essere notificate (via mail o con nota scritta) alla SC Gestione e Valorizzazione del Personale, la quale provvederà ad aggiornare nel sistema informativo delle presenze/assenze la nuova articolazione del part-time

Art. 14 – Modifiche del contratto

Progressioni verticali, cambio di profilo o ruolo riguardanti dipendenti in part-time, implicano il rientro a tempo pieno. Qualora il nuovo profilo lo consenta, il dipendente potrà presentare nuova istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

Qualora particolari situazioni organizzative, anche temporanee, della Struttura di appartenenza comportino la necessità di variare parti sostanziali del contratto individuale, quali tipologia o percentuale, la variazione dovrà essere concordata con il dipendente. In caso di accordo, la GeVap provvederà alla stesura di una integrazione al contratto il quale, comunque, manterrà la stessa scadenza del precedente.

Per comprovate necessità di servizio, previo consenso del dipendente, è previsto anche il temporaneo rientro a tempo pieno, per un periodo minimo di 1 mese e massimo complessivo di 6 mesi nell’arco della normale validità del contratto. Tale possibilità è limitata alle tipologie di part time orizzontali, verticali giornalieri.

Tale variazione dovrà essere comunicata con nota scritta alla GeVap.

Allo scadere del periodo concordato il dipendente rientra in part-time ripristinando le modalità del contratto individuale precedentemente sottoscritto.

Il periodo lavorativo a tempo pieno non concorre a dilazionare la scadenza del contratto.

Art. 15 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno (Reversibilità del rapporto)

Il dipendente può richiedere il rientro a tempo pieno prima della naturale scadenza del contratto “a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero che vi sia la disponibilità della frazione d’orario corrispondente al completamento del tempo pieno (rif. D.lvo 61/2000, art. 6 c. 1)”.

La domanda, corredata dal parere del Responsabile, dovrà essere indirizzata alla SC Gestione e Valorizzazione del Personale che verificherà, per analogia, forma e termini stabiliti all’art. 10.

Art. 16 - Incompatibilità e conflitto d’interesse

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

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

La S.C Gestione e Valorizzazione del Personale effettuerà gli accertamenti necessari al fine di valutarne la compatibilità. L'autorizzazione è subordinata all'assoluta mancanza di conflitti di interessi.

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

Nel caso in cui l'Amministrazione, anche successivamente, riscontri un conflitto di interessi intimerà la cessazione dell'attività esterna, o le dimissioni del dipendente, nei termini di preavviso previsti dal CCNL.

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

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

Le prestazioni per le attività svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza, rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro possono essere espletate anche dai dipendenti a tempo parziale, purché comunicate all'Amministrazione. L'Azienda, con atto formale, prenderà atto dell'attività svolta.

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

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

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

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

Art. 17 - Personale in comando presso altre amministrazioni

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

Art. 18 – Assunzione con rapporto di lavoro a part time

L'Amministrazione può, per proprie esigenze, assumere personale a tempo indeterminato o determinato con rapporto di lavoro a tempo parziale, ricorrendo a procedure concorsuali o alle liste di collocamento.

Il lavoratore neoassunto, a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro a part time è assoggettato al periodo di prova nei limiti temporali massimi previsti dalla contrattazione collettiva. Per il personale con rapporto part time di tipo orizzontale, i giorni di prova sono gli stessi di quelli previsti per il personale a tempo pieno; per il personale con rapporto part time di tipo verticale, la durata del periodo di prova è quella prevista per i dipendenti a tempo pieno, ma al suo interno sono computati solo i giorni effettivamente lavorati.

I rapporti di lavoro costituiti a tempo parziale non possono, di regola, essere trasformati in rapporti di lavoro a tempo pieno.

Per i dipendenti assunti, a tempo determinato o indeterminato, con contratto di lavoro parziale valgono le stesse normative previste nel presente regolamento.

Art. 19 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario e pronta disponibilità

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, e solo con l'espresso consenso degli stessi, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario per casi eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Per lavoro **supplementare** si intende quello corrispondente alla prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro part-time, e sino al raggiungimento delle 36 ore settimanali. Il lavoro supplementare è previsto solo per il part-time orizzontale.

Nel part-time orizzontale, per lavoro **straordinario** si intende quello eccedente il lavoro supplementare.

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

Art. 20 – Consolidamento del lavoro supplementare e straordinario

Come da CCNL 2001 art. 35 comma 6, nel caso in cui il lavoro supplementare e straordinario sia svolto non in maniera occasionale, ma sistematica per più di sei mesi, l'azienda può attivare una procedura per consolidare il relativo orario di lavoro.

Periodicamente, la SC Gestione e Valorizzazione del Personale, provvede ad effettuare verifiche sulle ore effettuate dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Se dal controllo emerge il ricorso sistematico al lavoro supplementare e straordinario, come espresso al primo comma, la SC GeVap provvede in primo luogo a richiedere al Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, di motivare, circostanziando, l'uso di detto istituto.

Conseguentemente provvede ad inviare nota scritta al dipendente invitandolo a modificare l'articolazione oraria, la percentuale ovvero la tipologia del contratto part-time secondo quanto stabilito dall'art. 25.

Il ricorso sistematico al lavoro supplementare e straordinario, come espresso al primo comma, rappresenta un elemento di valutazione per la concessione di un nuovo rapporto di lavoro part time.

Art. 21 – Assenze dal servizio

Le diverse assenze dal servizio del dipendente part time sono regolamentate come segue.

Ferie

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

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

Malattie e infortuni

Per il personale con tipologia di part-time orizzontale i periodi di comparto non vengono riproporzionati e si applica la normativa descritta nei CCNL per i dipendenti a tempo pieno

Per il personale con tipologia di part-time verticale i periodi di comparto vengono riproporzionati in base al numero di giornate lavorative prestate.

Permessi

Permessi per motivi personali (18 ore annue): sono proporzionali alle ore settimanali calcolate ai fini stipendiali.

Permessi per concorsi o esami (8 giorni annui): non riproporzionati per il personale a tempo parziale orizzontale, mentre per il personale a tempo parziale verticale variano in proporzione alle ore settimanali calcolate ai fini stipendiali.

Permessi per lutto, matrimonio: non vengono riproporzionati.

Congedi parentali: in linea di massima non vengono riproporzionati ma seguono specifiche regole dettate dalla normativa vigente alla quale si demanda per la corretta applicazione degli stessi.

Permessi ai dipendenti per la tutela dei portatori di handicap (3 giorni al mese): non riproporzionati per il personale a tempo parziale orizzontale, mentre per il personale a tempo parziale verticale variano in proporzione alla percentuale di riduzione dell'orario.

Permessi per la tutela dei dipendenti portatori di handicap (3 giorni al mese o 2 ore di riduzione giornaliera): nel caso di fruizione a giornata, il permesso non è riproporzionato per il personale a tempo parziale orizzontale, mentre per il personale a tempo parziale verticale i permessi variano in proporzione alla percentuale di riduzione dell'orario. Nel caso di fruizione ad ore giornaliere, il beneficio è ricondotto alla norma e quindi ridotto nel caso in cui l'orario giornaliero è pari o inferiore alle 6 ore giornaliere.

Permessi studio: le "150 ore" vanno quantificate in proporzione alla percentuale di riduzione dell'orario. Ogni sopravvenuta riduzione della percentuale di part time nel corso dell'anno comporta anche una proporzionale riduzione delle ore studio. Non verrà effettuata la riattribuzione delle ore nel caso di dipendenti part time che aumentino la percentuale di ore lavorate.

Altre tipologie di assenza

Per altre assenze riconducibili a specifiche norme o da CCNL si adotta in linea di massima il seguente principio:

- per il part-time verticale si applica sempre il criterio di proporzionalità
- per il part-time orizzontale si applica il criterio di proporzionalità in caso di assenze valutabili ad ore, mentre non viene applicata la proporzionalità nel caso in cui l'assenza deve essere valutata a giornata.

Art. 22 – Formazione

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

Part-time orizzontale e verticale a giornata: per l'accesso a eventi formativi, i dipendenti concordano, con i loro Responsabili, l'articolazione oraria ovvero la modifica dei riposi settimanali (riposo part-time) al fine di consentire la compensazione oraria nel rispetto del contratto sottoscritto. Tali ore, quindi, non concorreranno alla generazione di ore supplementari e/o straordinarie.

Part-time verticale a settimane intere e a mesi: nel periodo di riposo part-time non potranno essere riconosciute le giornate o le ore di formazione obbligatoria eventualmente svolte. Detta applicazione è la conseguenza di risvolti che potrebbero generare situazioni dannose dal punto di vista giuridico, amministrativo e previdenziale a causa della successiva variazione già stabilita annualmente dei riposi part-time.

Art. 23 – Mensa / Mensa sostitutiva

Il diritto alla mensa/mensa sostitutiva è consentito solo nei giorni di effettivo servizio.

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time sono assoggettati alle regole del personale a tempo pieno.

Art. 24 - Termini di preavviso

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore, con rapporto di lavoro a part time, è assoggettato al termine di preavviso nei limiti temporali massimi previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Per il personale con rapporto part time, di tipo orizzontale, il termine di preavviso è lo stesso di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Per il personale con rapporto part time verticale il dipendente è assoggettato al termine di preavviso previsto per i dipendenti a tempo pieno, ma al suo interno sono computati solo i giorni effettivamente lavorativi.

Art. 25 - Norme finali e transitorie

Nel caso in cui l'Amministrazione, in base a controlli periodici, evidenziasse difformità tra stipulazione contrattuale e reale distribuzione oraria ovvero palese discordanza della percentuale o tipologia di part-time e stipulazione contrattuale in essere, tale contratto dovrà essere rinnovato nel rispetto di quanto stabilito dal presente Regolamento.

Dalla data del presente Regolamento, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, pervenute in data antecedente allo stesso e non ancora perfezionate, dovranno essere ripresentate se presentano difformità a quanto stabilito dal regolamento stesso.

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

Art. 26 - Norma di garanzia

In applicazione delle finalità di cui all'art. 1, l'Azienda può esaminare casi specifici e oggettivamente particolari, per i quali riscontrare l'interesse del dipendente, anche in deroga ai principi di cui al presente Regolamento.

Allegato**PART-TIME ORIZZONTALI**

La somma delle ore giornaliere su base settimanale determina il totale settimanale.

Il rapporto tra le ore settimanali ed il dovuto contrattuale a tempo pieno (36 ore) genera la percentuale di part-time richiesta (minimo concedibile 50% massimo concedibile 80%)

Indipendentemente dall'articolazione oraria giornaliera concordata con il responsabile, viene determinata la media delle ore giornaliere, espressa in centesimi. Tale modalità di calcolo è necessaria per la quantificazione stipendiale da erogare.

La base di calcolo per i part-time orizzontali è riferita all'articolazione oraria prestata:

1. su 6 giorni (6 lavorati e 1 riposo settimanale)
2. su 5 giorni (5 lavorati e 2 riposi settimanali)

Qui sotto si riportano alcuni esempi di calcolo:

SETTIMANA BASATA SU 6 GIORNATE LAVORATIVE (32 ferie + 4 festività sopresse)

% PART TIME	ORE SETTIMANALI (in centesimi per calcolo stipendiale)	ORE SETTIMANALI (in sessantesimi per calcolo dovuto settimanale)	ORE MEDIE GIORNALIERE SU 6 GIORNATE LAVORATIVE con 1 libero settimanale equivalente ad un full time di 6 gg su 7 settimanali
50,00	18	18	3,00
55,56	20	20	3,20
61,00	21,96	21,58	3,40
63,89	23	23	3,50
75,00	27	27	4,30
80,00	28,80	28,48	4,48

SETTIMANA BASATA SU 5 GIORNATE LAVORATIVE (28 ferie + 4 festività sopresse)

% PART TIME	ORE SETTIMANALI (in centesimi per calcolo stipendiale)	ORE SETTIMANALI (in sessantesimi per calcolo dovuto settimanale)	ORE MEDIE GIORNALIERE DA DISTRIBUIRE SU 5 GIORNATE 2 liberi settimanali equivalente ad un full time di 5 gg su 7 settimanali
50,00	18	18	3,36
55,56	20	20	4,00
66,00	23,76	23,46	4,45
69,44	25	25	5,00
74,00	26,64	26,38	5,20
80,00	28,80	28,48	5,46

PART-TIME VERTICALI

E' opportuno sottolineare che la proporzionalità delle ferie, di permessi, ecc. in caso di part-time verticale è strettamente correlata all'articolazione oraria prestata prima della trasformazione del rapporto di lavoro. (5 giorni su 7 o 6 giorni su 7)

I mesi o le settimane di riposo part-time, se variabili, devono essere notificate alla GeVap con cadenza annuale.

part-time verticali ciclici mensili

I periodi di riposo ed i periodi lavorativi decorrono dal 1° di un mese all'ultimo giorno del mese (28, 30 o 31). Durante la presenza lavorativa le ore dovute settimanali rimangono 36 secondo la turnazione normale di servizio.

Considerato l'intervallo massimo e minimo di percentuale concedibile (dal 50% all'80%) tale tipologia di part-time risulta fruibile solo nelle sotto elencate percentuali

% PART TIME	PT VERT ANNU MENSILE (PRESENZA mensile sui 12 mesi annui)	PT VERT ANNU MENSILE (ASSENZA mensile sui 12 mesi annui)	STIPENDIO PARI a ore/lavoro settimanali su 36
75,00	9	3	27,00
66,67	8	4	24,00
58,33	7	5	21,00
50,00	6	6	18,00

part-time verticali ciclici settimanali:

I periodi di riposo ed i periodi non lavorativi riguardano settimane intere (dal lunedì alla domenica compresa). Durante la presenza lavorativa le ore dovute settimanali rimangono quindi 36 secondo la turnazione normale di servizio.

Considerato l'intervallo massimo e minimo di percentuale concedibile (dal 50% all'80%) tale tipologia di part-time risulta fruibile solo nelle sotto elencate percentuali:

% PART TIME	PT VERT ANNU SETTIMANALE (PRESENZA settimanale sulle 52 settimane annue)	PT VERT ANNU SETTIMANALE (ASSENZA settimanale sulle 52 settimane annue)	STIPENDIO PARI a ore/lavoro settimanali su 36
78,85	41	11	28,38
76,92	40	12	27,69
75,00	39	13	27,00
73,08	38	14	26,31
71,15	37	15	25,62
69,23	36	16	24,92
67,31	35	17	24,23
65,38	34	18	23,54
63,46	33	19	22,85
61,54	32	20	22,15
59,62	31	21	21,46
57,69	30	22	20,77
55,77	29	23	20,08
53,85	28	24	19,38
51,92	27	25	18,69
50,00	26	26	18,00

part-time verticali giornalieri

I periodi di riposo ed i periodi non lavorativi riguardano giornate intere nell'arco della settimana.

La proporzionalità delle ferie, di permessi, ecc. in caso di part-time verticale giornaliero è strettamente correlata all'articolazione oraria prestata prima della trasformazione del rapporto di lavoro. (5 giorni su 7 o 6 giorni su 7).

Si riportano alcuni esempi di calcolo:

DA TEMPO PIENO DI 5 gg su 7 a part-time giornaliero:
ore_giornaliere medie durante la presenza = 7 ore e 12 minuti

% PART TIME	Giorni_lavorativi	ORE DI LAVORO SETTIMANALI (in sessantesimi)	ORE DI LAVORO SETTIMANALI (in centesimi)
80,00	4	28,48	28,80
60,00	3	21,36	21,60

DA TEMPO PIENO DI 6 gg su 7 a part-time giornaliero:
ore_giornaliere medie durante la presenza = 6.00 ore

% PART TIME	Giorni_lavorativi	ORE DI LAVORO SETTIMANALI
66,67	4	24
50,00	3	18

PART-TIME CICLICI MISTI

La base di calcolo dei part-time misti è riferita a settimane totali annue (52 settimane) rapportate alle ore contrattuali dovute annue (52 settimane annue per 36 ore contrattuali determina un totale annuo contrattuale di 1872 ore)

Le ore settimanali lavorate vengono moltiplicate per le settimane effettivamente lavorate.

La proporzione tra le ore contrattuali annue e le ore lavorate annue determina la percentuale di part-time.

Il rapporto tra la percentuale di part-time ed il dovuto contrattuale settimanale a tempo pieno si traduce nelle ore medie per la quantificazione stipendiale da erogare mensilmente.

part-time misto orizzontale:

Nel corso dell'anno vengono individuate un numero di settimane di sosta part-time (c.d. riposo part-time) e settimane di presenza in servizio.

Nell'arco della settimana di presenza l'attività lavorativa è svolta con una riduzione delle ore dovute giornaliere (verticale settimanale + orizzontale)

part-time misto verticale:

Nel corso dell'anno vengono individuate un numero di settimane di sosta part-time (c.d. riposo part-time) e settimane di presenza in servizio.

Nell'arco della settimana di presenza l'attività lavorativa è svolta con riduzioni della presenza giornaliera in regime di part-time a giorni (verticale settimanale + verticale giornaliero)