



Regione del Veneto
Istituto Oncologico Veneto
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
C. F. / P. I. 04074560287



REGIONE DEL VENETO

Il giorno 15 febbraio 2017, alle ore 12.00, presso la sala riunioni dell'Ospedale Busonera si sono riuniti i componenti della delegazione trattante di parte pubblica con le Organizzazioni Sindacali del comparto per discutere degli istituti contrattuali di seguito illustrati.

Parte pubblica:

dott.ssa Maria Oliviera Cordiano	Direttore Amministrativo
dott.ssa Maria Giuseppina Bonavina	Direttore Sanitario
dott. Loriani Ceroni	Direttore SC Risorse Umane
dott. Massimo Cacco	Dirigente SC Professioni Sanitarie

Per la parte Sindacale.

1. i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2006-2009:

- CGIL-F.P.Sanita
- CISL-FP
- UIL – FPL
- NURSING UP
- FSI
- FIALS

2. i componenti della RSU

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A
TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE
AREA COMPARTO SANITA'**

Art. 1

Finalità

Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per il personale dipendente dell'Area Comparto.

Gli obiettivi che l'Istituto Oncologico del Veneto si propone di raggiungere, attraverso la concessione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto delle esigenze di servizio nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, sono orientati a:

- migliorare l'efficienza della propria organizzazione grazie alla maggiore flessibilità del lavoro;
- favorire la possibilità di conciliare il tempo di lavoro e quello personale dei dipendenti, agevolando la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni sociali, personali o familiari.

Pertanto, le disposizioni del presente regolamento sono dirette 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 ed amministrativa garantendo, nello stesso tempo, la puntuale erogazione dei servizi.

Art.2

Riferimenti normativi

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (di seguito denominato "Part Time") è disciplinato da una pluralità di fonti, tra cui le principali sono:

D.Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502;

Legge 662/1996 e s.m.i. Art.1, commi 56/65 *Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*
Direttiva 1512.1997 n. 97/81/CE N.B. *Recepisce l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE (unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro dell'Europa), dal CEEP (centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica) e dalla CES (confederazione europea dei sindacati);*

Decreto Legge 28 marzo 1997, n.79 convertito, con modificazioni, nella Legge 140/1997 *Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica;*

Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica n.331 del 29/7/1997 Regolamento recante norme per la definizione ... il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (art. 7, art. 36, art. 53) *art.7 Gestione delle risorse umane – art.36 Utilizzo di contratti di lavoro flessibili – art.53 Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi;*

D.Lgs. 198/2006 (titolo 1) *Principio di pari opportunità nel lavoro e di non discriminazione diretta ed indiretta;*

Decreto Legge 112/2008 convertito in Legge 133/2008 (art.49, art.73) di modifica della legge 662/1996 *Art. 49 Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni – art. 73 Part –time;*

Legge 183/2010 (art.16) *Disposizioni in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale;*

Legge 170/2010 art.6 *Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico;*

Delibera della Giunta Regionale del Veneto n. 263 del 15/3/2011 *"Sanità – Area Comparto – Approvazione del protocollo di intesa sottoscritto il 22/2/2011 dall'Assessore alla Sanità, dal Segretario regionale per la Sanità e dalle Organizzazioni Sindacali";*

D.Lgs. 80/2015 (art. 24 comma 6) *Congedo per le vittime di violenza di genere;*

D.Lgs. 81/2015 (Capo II Sezione I artt. da 4 a 12) *Lavoro a tempo parziale.*

Sulla materia sono state emanate anche le seguenti circolari:

Circolare n. 3 del 19.2.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Circolare n. 6 del 18.7.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Circolare n. 8 del 21.10.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Circolare n. 9 del 30.6.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Circolare prot. n. 157999 del 31 marzo 2011 della Regione Veneto;

Circolare prot. n. 669111 del 4 ottobre 2010 della Regione Veneto.

Le disposizioni sopra citate sono state recepite ed integrate dai seguenti accordi di contrattazione collettiva integrativa aziendale:

Art.3

Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dell'Istituto Oncologico Veneto rientrante nel Comparto Sanità ed a tutti i relativi profili professionali, con un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato e che siano in servizio da un periodo superiore ad un anno. Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai dipendenti titolari di incarico di posizione organizzativa o di funzioni di coordinamento.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha durata temporanea e comunque non superiore a 3 anni.

Art. 4

Definizioni

Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende l'attività lavorativa a carattere subordinato che si svolge con orario ridotto rispetto a quella a tempo pieno, fissato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi nelle seguenti modalità:

- tempo parziale orizzontale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi, fermo restando che l'orario giornaliero non può essere inferiore a 3 ore;
- tempo parziale verticale: con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione;
- tempo parziale di tipo misto con combinazione delle modalità indicate nei punti 1 e 2.

La prestazione lavorativa Part-Time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere del:

- 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 66,67% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
- 83,33% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

Art. 5

Contingenti di personale da destinare al Part Time.

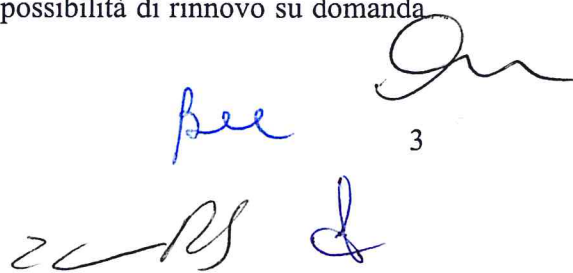
Le unità di personale da destinare allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale non possono superare complessivamente il 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno di ciascuna categoria.

Il dipendente che si trovi in una delle ipotesi di cui all'art. 8 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 ha titolo ad accedere ai benefici ivi previsti.

L'Azienda fatte salve le condizioni di cui al su richiamato art. 8 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, terrà in considerazione, ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche i dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- essere portatori di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (Legge n. 68/99) sulla base della certificazione rilasciata dalla Commissione Medica;
- essere lavoratori con figli studenti che presentano la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 170 del 2010;
- essere lavoratori in presenza di particolari gravi situazioni il cui disagio personale e/o familiare è di particolare rilevanza.

La durata di tali trasformazioni sarà comunque temporanea, con possibilità di rinnovo su domanda del dipendente e connessa alle concrete situazioni documentate.



Il venir meno della causale motivo della concessione, comporterà la risoluzione del rapporto a tempo parziale con il contestuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 6

Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Il procedimento di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si instaura a seguito di regolare domanda del dipendente.

Le domande di part time devono essere presentate entro il 30 aprile di ogni anno nel quale si chiede la trasformazione del rapporto.

La concessione del regime orario a Part Time richiesto avrà decorrenza dal 1 luglio successivo. La decorrenza sarà successiva nel caso in cui residuino delle giornate di ferie maturare durante il periodo di lavoro a tempo pieno e non ancora fruite.

Le domande, da formulare utilizzando l'apposito modulo predisposto dall'Amministrazione, dovranno essere inviate alla Direzione Generale la quale, tramite la SC Risorse Umane effettuerà l'istruttoria di competenza, acquisendo il parere della struttura di appartenenza del dipendente.

Nella domanda dovrà essere indicato:

- la tipologia di part-time;
- l'articolazione dell'orario;
- il rispetto delle fasce di presenza obbligatoria;
- l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente andrà a svolgere, sempreché il rapporto di lavoro con l'Istituto sia uguale o inferiore al 50%

Le domande non conformi alle prescrizioni di cui al comma precedente non saranno prese in considerazione.

Art. 7

Parere in ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro

Il Direttore della Struttura ove il dipendente presta servizio, esprime il proprio parere in ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro, con particolare riguardo alla motivazione dichiarata nella richiesta e tenuto conto delle esigenze organizzative dei propri uffici.

A tal fine, a fronte di un parere negativo da parte della struttura di appartenenza, l'Amministrazione avrà cura di prendere in esame, entro i sei mesi successivi, soluzioni organizzative che consentano la trasformazione del rapporto, anche eventualmente ricorrendo alla mobilità interna.

Art. 8

Criteri di precedenza

Nel caso in cui il numero delle richieste di accesso al tempo parziale superi il contingente di cui all'art. 5, sarà necessario, al fine della formazione di graduatorie, prioritariamente valutare il ricorrere delle condizioni di precedenza secondo i criteri sotto elencati:

n.	Motivazione	Punteggio
1	Dipendente con gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili (come indicate ex art. 23, comma 6-bis del CCNL Normativo del 7 aprile 1999) ovvero portatore di handicap grave con invalidità del 100%	200 punti
2	Gravi patologie oncologiche/figli/genitori, persona convivente del dipendente, (da intendersi tale la persona residente presso il dipendente da almeno 6 mesi), portatore di handicap grave con invalidità del 100% (ex art. 12-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000)	150 punti



3	Dipendente portatore di handicap non grave.	100 punti
4	Figlio convivente portatore di handicap non grave ai sensi dell'art. 3, comma 1, L. n. 104/1992 (ex art. 12-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000)	100 punti
5	Figli conviventi di età non superiore agli anni 13 (ex art. 12-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 61/2000) con punteggio in relazione all'età e al numero dei figli: – Fino al compimento dei 3 anni: 100 punti per ogni figlio di età compresa entro questo limite; – Dai 3 anni compiuti fino al compimento dei 6 anni: 70 punti per ogni figlio di età compresa entro questo limite; – Dai 6 anni compiuti fino al compimento dei 13 anni: 50 punti per ogni figlio di età compresa entro questo limite.	
6	Dipendente con una invalidità non inferiore al 70% (uguale o maggiore al 70%)	100 punti
7	Persone conviventi del dipendente (da intendersi tale la persona residente presso il dipendente da almeno 6 mesi), con una invalidità non inferiore al 70 %, malati di mente e anziani non autosufficienti (ex art. 1 comma 64 L.N. 662/1996).	50 punti

Qualora ricorra la situazione di unico genitore convivente con il minore, con almeno un figlio di età inferiore ai 13 anni, i punteggi di cui sopra verranno raddoppiati.

Con la definizione di unico genitore convivente si prenderanno in considerazione le seguenti ipotesi:

- assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore);
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria;
- affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.

Ai fini della stesura delle graduatorie finali, saranno rispettate le seguenti regole:

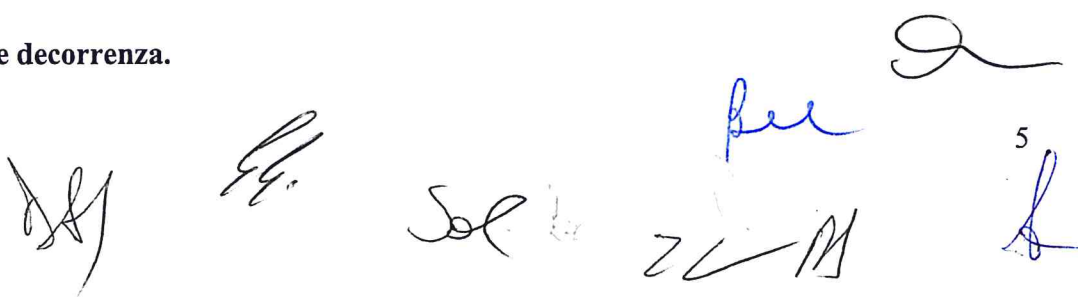
- nelle ipotesi in cui la/le motivazione/i adottata/e a sostegno della propria richiesta sia/siano idonea/e a rientrare in più requisiti di cui ai punti da 1 a 7, in quanto relativa/e alla stessa persona, i punteggi non saranno cumulati bensì sarà preso in considerazione quello unico più favorevole per il dipendente;
- a parità di punteggio saranno applicati i seguenti criteri di priorità.
 - prevale colui che ha un numero maggiore di figli a carico, indipendentemente dal fatto che il dipendente sia coniugato o meno;
 - prevale colui che risulta avere l'età inferiore al momento della formazione della graduatoria.

Si precisa che i requisiti sopradescritti dovranno essere posseduti alla data di presentazione della domanda.

In merito alla documentazione avente valenza medico/sanitaria, la valutazione della stessa sarà effettuata dalla commissione sanitaria appositamente individuata dall'Amministrazione.

Art. 9

Forma, durata e decorrenza.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Per la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale è richiesta la forma scritta ai fini della prova.

L'Amministrazione comunica per iscritto al dipendente l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto è perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro di trasformazione del rapporto che dovrà indicare:

- la data di decorrenza e scadenza del nuovo rapporto di lavoro;
- la tipologia di lavoro part time (orizzontale o verticale o misto);
- la percentuale di prestazione lavorativa (50%, 66,67% o 83,33%);
- l'articolazione dell'orario da svolgere nell'arco della settimana, fatte salve modificazioni in correlazione a mutamenti dell'organizzazione del lavoro;

Art. 10

Trattamento giuridico ed economico del personale a Part Time.

Il lavoratore a tempo parziale non può ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno.

Si applicano, tenendo conto della ridotta durata della prestazione, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 22 del CCNL Integrativo - 20.09.2001.

Il trattamento economico, anche accessorio, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche e l'eventuale retribuzione d'anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

Come stabilito nel contratto collettivo integrativo, il computo della tredicesima mensilità, per il personale che ha cambiato rapporto di lavoro in corso d'anno, è effettuato in proporzione ai mesi lavorati a tempo parziale o a tempo pieno, espressi in dodicesimi.

I dipendenti a Part Time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i dipendenti a Part Time verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

I lavoratori Part Time hanno lo stesso trattamento dei dipendenti a tempo pieno in merito al godimento delle festività sopresse, festività, santo patrono, permessi retribuiti e non, malattia.

In sede di contrattazione collettiva sono stabiliti i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a Part-Time dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché d'altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa e applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Al ricorrere delle condizioni di legge, al dipendente a tempo parziale è corrisposto per intero l'assegno nucleo familiare.

Al personale con rapporto di lavoro a Part Time si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno, con le seguenti eccezioni:

il dipendente a Part Time è di norma escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, tuttavia è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003;

il dipendente a Part Time orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, ma svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Il lavoro supplementare consiste nello svolgimento di ore di prestazione lavorativa che eccedono quelle pattuite fino all'orario a tempo pieno, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese, in ragione d'anno. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali,

specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (il limite giornaliero massimo è dato dalla copertura del turno). La misura oraria dei compensi per lavoro supplementare è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario del 15%;

- il dipendente a Part Time verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale di 20 ore annue. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative o alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario sarà determinata secondo la normativa legislativa e contrattuale vigente;
- il dipendente a Part Time è inoltre escluso dalla prestazione di lavoro supplementare a titolo di supporto o collaborazione all'attività libero-professionale intramuraria;

I dipendenti a **Part Time orizzontale** fruiscono in misura piena di:

- ferie e riposi per festività soppresse;
- permessi retribuiti;
- assenza per malattia;
- assenza per maternità;
- aspettativa non retribuita;
- permessi sindacali;

I dipendenti a **Part Time orizzontale** fruiscono in misura proporzionale alla prestazione lavorativa di:

- permessi per studio ex art. 3 del D.P.R. n. 395/1998.

I dipendenti a **Part Time verticale** fruiscono in misura piena di:

- permessi retribuiti per matrimonio e lutto (se il decesso o il funerale del congiunto coincidono con un giorno lavorativo);
- assenza per maternità;
- aspettativa non retribuita;
- permessi sindacali;

I dipendenti a **Part Time verticale** fruiscono in misura proporzionale alla prestazione lavorativa di:

- ferie e riposi per festività soppresse;
- assenza per malattia;
- permessi retribuiti per concorsi o esami e per motivi personali o familiari;
- permessi per aggiornamento facoltativo;
- permessi per studio ex art. 3 del D.P.R. n. 395/1998.

Si precisa che i permessi di cui alla Legge 104/92 ai dipendenti in regime di Part-Time saranno concessi con le seguenti modalità:

- verticale - (2ore) per intero - (3gg) ridotto in proporzione alle giornate effettivamente lavorate;
- orizzontale - (2 ore) ridotto in proporzione delle ore lavorate - (3gg) per intero.

Art. 11

Part time flash

In presenza di gravi e documentate situazioni personali o familiari può essere concessa, al dipendente che ne faccia richiesta, la trasformazione temporanea del lavoro da tempo pieno a tempo

parziale. Il dipendente deve presentare domanda scritta e protocollata alla Direzione Generale, indicando:

- La tipologia di part-time e la decorrenza di esso;
- L'articolazione dell'orario;
- Il rispetto delle fasce di presenza obbligatoria;

L'Amministrazione, dopo l'istruttoria effettuata dalla SC Risorse Umane che avrà cura di sentire il Direttore della Struttura a cui il dipendente afferisce, valuterà l'eventuale concessione.

Tale concessione non può superare il periodo di sei mesi e può essere soggetta a rivalutazione. Il dipendente deve comunicare tempestivamente il venir meno delle condizioni che hanno portato alla concessione del part time.

Tale tipologia di part time può essere concessa anche nel caso di dipendenti inquadrati in posizione di particolare responsabilità.

Art. 12

Attività extra istituzionali consentite.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra – se subordinata – con un'altra Pubblica Amministrazione.

È consentita anche l'iscrizione ad albi professionali.

Qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

Nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda o comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione, l'Azienda può negare la trasformazione. La valutazione del conflitto di interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.

Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento si procede disciplinarmente ai sensi dell'art. 30, comma 7, del C.C.N.L. 01.09.1995 per il personale del Comparto.

In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro avviene per un periodo non superiore ad 1 anno.

Trascorso tale periodo, il dipendente potrà avvalersi, presentando una motivata richiesta scritta, della possibilità di fruire dell'aspettativa non retribuita, della durata di un anno, prevista dall'art. 18 della legge 183/2010. Successivamente, dovrà scegliere tra il lavoro extra o il lavoro a tempo pieno presso questa Azienda.

Art. 13

Rientro al tempo pieno.

Fatto salvo quanto già previsto all'art. 9, i Part Time avranno una durata triennale.

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può – su domanda – prima della scadenza del triennio, chiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

2 ✓ M

sd

8/11

gho

8

per

8

Art. 14

Modificazioni del rapporto di lavoro a Part Time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa).

La richiesta di modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale (variazione della tipologia del Part Time (verticale/orizzontale/mista) una diminuzione e/o aumento della percentuale di lavoro prestata concesso successivamente all'entrata in vigore del presente provvedimento potrà essere presentata solo dopo 1 anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro e saranno oggetto di accoglimento solamente nel caso in cui ci sia il parere favorevole sulle situazioni organizzative del Direttore della Struttura a cui afferisce il dipendente.

La richiesta di modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa), concesso e/o già in essere in periodo antecedente l'entrata in vigore del presente Regolamento potrà essere accolta solo qualora il dipendente concordi sulla instaurazione di un nuovo rapporto a Part-Time che abbia una durata temporale ovvero sia soggetto ad una scadenza il cui limite temporale è fissato in anni 3. Tale nuovo rapporto a part-time sarà quindi a tempo determinato e non più a tempo indeterminato come il precedente con sottoscrizione di un nuovo contratto secondo le disposizioni di cui al presente regolamento.

L'azienda, per le proprie esigenze organizzative e di servizio può concordare con il lavoratore una modifica del Part-Time, anche con rientro al tempo pieno.

Art. 15

Termini di preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente 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, di tipo verticale, il dipendente è assoggettato ad un termine di preavviso calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (esempio: se il termine di preavviso per il personale a tempo pieno è di mesi due, ossia 60 giorni, il dipendente a part time verticale al 50%, che svolga la propria attività lavorativa in 3 giorni su 5 la settimana, il termine di preavviso è determinato in 36 giorni).

Art. 16

Norma transitoria e finale.

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rimanda alla normativa vigente in materia. Su richiesta delle Parti, Pubblica e Sindacale, il presente Regolamento potrà essere oggetto di rivisitazione.

Le domande di trasformazione del rapporto già depositate alla data di adozione del presente regolamento verranno definite entro il termine di sessanta giorni.

Visto e sottoscritto il 15/02/2017

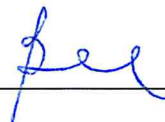
Per l'Amministrazione:

Dott.ssa Maria Oliviera Cordiano

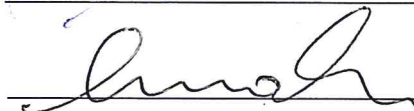
Direttore Amministrativo

Dott.ssa Maria Giuseppina Bonavina

Direttore Sanitario

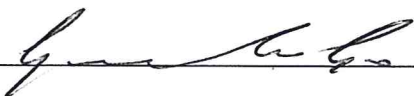


Dott. Lorianò Ceroni
Direttore S.C. Risorse Umane
Dott. Massimo Cacco
Direttore S.C. Professioni Sanitarie

Per la parte Sindacale:

CGIL - F.P. Sanità



CISL-FP

UIL-FPL




FIALS

NURSING UP

FSI

RSU

