

Alto Bozzi
FSI MS
Ferrara
Incubato
Rov
2

In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'Azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 dei vigenti CC.CC.NN.LL, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'Azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi ruoli e discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 e di quelle "concordate", avviene con le procedure individuate negli artt. 4 e ss. del presente Regolamento.

L'orario di lavoro settimanale può essere ridotto per il personale del comparto da un minimo del 30% ad un massimo del 70% della prestazione lavorativa (36 ore settimanali).

ART. 4
(Costituzione)

Il rapporto di lavoro a *tempo parziale* può costituirsi:

- Per assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni, tramite pubblico concorso od avviamento di iscritti nelle liste di collocamento;
- Per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

ART. 5
(Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro)

Il personale del comparto in servizio a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, può presentare domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento dell'anno.

La stessa, indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- Le motivazioni della richiesta
- La percentuale della prestazione lavorativa
 - L'orario per il quale il dipendente desidera optare (nella tipologia orizzontale)
 - I giorni della settimana o i periodi del mese o dell'anno (nella tipologia verticale)
- L'eventuale attività di lavoro che si intende svolgere

Prima dell'inoltro al Direttore Generale, sulla richiesta di trasformazione dovrà essere posto il "VISTO" del Responsabile della Struttura.

7

[Signature]

[Signature]

Allegato FSU Mo
che per l'50
Ferraro
f. Russo
Antonio Ricci
Successo
3
3

ART. 6
(Trasformazione del rapporto di lavoro)

Al fine di salvaguardare le esigenze funzionali dell'Azienda, dovrà essere concordato con la stessa:

1. La tipologia di lavoro a *tempo parziale* (orizzontale, verticale o misto);
2. Nel caso di tempo parziale verticale o misto, in quali giorni della settimana, del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;
3. Gli orari di lavoro,
4. La decorrenza.

Per il personale sottoposto a turni l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà raccordarsi al calendario dei turni fissati sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza.

Entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, l'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto qualora l'attività indicata sia incompatibile con i fini istituzionali perseguiti dall'Azienda e comporti di fatto, un chiaro conflitto di interessi.

Nel caso in cui la trasformazione del rapporto può arrecare pregiudizio alla funzionalità del servizio in relazione alle mansioni ed alla posizione del dipendente nel complessivo assetto organizzativo, l'Amministrazione, con provvedimento motivato, può differirne la trasformazione per un periodo non superiore a sei mesi, e se il caso, provvedere ad individuare per il dipendente una collocazione all'interno di altra unità operativa ove le esigenze organizzative siano compatibili con la prestazione di lavoro che lo stesso intende svolgere.

Nei termini di cui sopra (60 giorni), è comunicata per iscritto al dipendente l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario di lavoro e della prestazione lavorativa, secondo quanto concordato e secondo la normativa vigente.

ART. 7
(Forma)

Al fine di garantire certezza nei contenuti del contratto individuale di lavoro, per il rapporto di lavoro a *tempo parziale*, la forma richiesta "a substantiam" è quella scritta. L'atto scritto (contratto individuale di lavoro) dovrà indicare:

- a) la tipologia concordata (orizzontale, verticale o mista)
- b) le ore di lavoro da effettuare nell'arco della giornata e della settimana, nonché l'orario durante il quale deve essere svolta l'attività lavorativa, per la tipologia orizzontale;
- e) i periodi lavorativi della settimana, del mese o dell'anno e gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa, per la tipologia verticale;
- d) l'unità operativa alla quale il dipendente è assegnato;

7 *CT*

Allegato
FSI AB *Ferraro*
Alfonso *Antonio* *Secundo*
Art. CCIL.
4
Stella
[Signature]

e) la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro (che coinciderà con il primo giorno di ogni mese;

f) l'impegno a non svolgere attività che possano confliggere con le attività istituzionali.

Analogamente si procede in caso di modificazione della tipologia (orizzontale, verticale o mista) in presenza di rapporto di lavoro a *tempo parziale/con impegno ridotto*, già costituito.

ART. 8 (Contingente)

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno superare il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al sistema di classificazione. Lo stesso può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. *La succitata percentuale (25%) viene così distribuita tra i profili e qualifiche, tenuto conto delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi:*

- ...per profili di cat. A, B, Bs
- per profili di cat. C, D, Ds.

Tale limite è elevabile di un ulteriore 10% in presenza di particolari situazioni organizzative che lo consentono ovvero per gravi documentate situazioni familiari, con le procedure e le modalità indicate all'art. 23 - comma 10 del C.C.N.L. 7. 4. 99.

Qualora il numero delle richieste relative ai casi predetti ecceda i contingenti fissati in aggiunta (10%), è data la precedenza:

- Gravi patologie, situazioni di handicap- legge 53/2000;
- Figli minori.

ART. 9 (Durata)

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *tempo parziale* avviene secondo la normativa contrattuale.

I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs.n. 61/2000.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della

[Signature]

YLLC...
verifica RSU *CH* *FBI* *1/12* *Febrero*
Alpe *Quint* *A. P...* *Sp...* *CC...* *Lucas* *...*
5
...
...

frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 D.Lgs n. 61/2000.

ART. 10
(Trattamento economico - normativo)

Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dai vigenti CC.CC.NN.LL, si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.

Trattamento economico

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

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi od alla realizzazione dei programmi fissati dall'Azienda sono corrisposti. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Lavoro supplementare e straordinario

Premesso che "per lavoro supplementare" si intende, giusto art. 1, comma 2, lett. E) del D.Lgs n. 61/2000, quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per 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. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 37, comma 2, lett. b del contratto integrativo del 2001 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore, retribuite con il compenso di cui sopra.

P *...* *...*

Giuseppe Riv
CR *FSI* *AB* *Ferraro*
Alfa Romeo *Securidy*
6

Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai limiti suddetti, sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.

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.

Ferie e festività - permessi retribuiti - assenze per malattia

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 sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

In entrambi i casi si procederà, a consuntivo, ad una verifica per la regolarizzazione dell'eventuale debito o credito orario.

Nel tempo parziale verticale, analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CC.CC.NN.LL., ivi comprese le assenze per malattia.

In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D.Lgs. 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

ART. 11

(Regime delle incompatibilità)

Ai sensi dell'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, è confermata per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del presidente della repubblica 10 gennaio 1957, nonché dall'art. 4 - comma 7 - della legge 30 dicembre 1991, n. 412 e dall'art. 6, comma 2, del decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117. Solo nel caso di prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, risultano abrogate, giusto art. 1 - commi 56 e 56 bis della legge n.

9

[Signature]

CR

~~Allegato~~ FSJ NB
Anno C.C.I.L.

Verdoro

Mus
Alto

Luciano
P.M.
7

662/96, le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività.

Sanzioni a seguito di accertata incompatibilità

La violazione del divieto di svolgere altra attività per il dipendente a tempo pieno o con rapporto di lavoro part - time superiore al 50% costituisce giusta causa di licenziamento.

La mancata comunicazione da parte del dipendente part - time di notizie sull'attività che si accinge a svolgere o su successive variazioni di attività può comportare il licenziamento. La stessa sanzione è prevista anche per il dipendente che fornisca informazioni non veritiere, che si manifestino tali a seguito di accertamenti d'ufficio da parte dell'Azienda.

Il lavoratore part - time potrà essere soggetto a procedure disciplinari anche qualora non rispetti il termine previsto (almeno 15 giorni prima) per comunicare la data di inizio di una seconda attività lavorativa.

ART. 12

(Rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno)

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulla incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

Attività non consentite (art. 23 - comma 5 C.C.N.L comparto)

Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi in conflitto di interessi, in generale al dipendente in part-time al 50% non è consentito:

- Instaurare rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di Enti Pubblici
 - Per i dipendenti iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, espletare incarichi professionali conferiti dalle Amministrazioni Pubbliche; gli stessi non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una Pubblica Amministrazione (art. 1, comma 56 bis legge 662/96).
 - Effettuare in favore di soggetti pubblici o privati, prestazioni inerenti ad attività che possono configurarsi come concorrenziali con l'attività propria dell'Ente
 - Effettuare prestazioni in favore di soggetti o enti con i quali il dipendente o la struttura operativa intrattiene rapporti istituzionali.

Preventiva autorizzazione

Scritto RSV
FSI AB
Ferraro
Scritto
FSI
12
8
Alfredo

Il dipendente con rapporto di lavoro part-time al 50% che intende svolgere una seconda attività o assumere incarichi deve presentare domanda scritta indirizzata al Direttore Generale dell'Azienda indicando:

- a) La seconda attività che intende svolgere
- b) Il soggetto pubblico/privato a favore del quale intende svolgere l'incarico
- e) Che per tale attività o incarico non utilizzerà beni, mezzi o strutture dell'Azienda
- d) Che non si trova nelle condizioni di incompatibilità previste dal presente Regolamento

Sulla domanda di autorizzazione dovrà essere posto il "Visto" del Responsabile della Struttura, prima dell'inoltro al Direttore Generale.

Sarà cura dell'Area Risorse Umane acquisire il parere del Direttore Sanitario o Amministrativo, in relazione al Settore di appartenenza del dipendente, e verificare che non sussistano reali cause di incompatibilità.

Al fine di verificare che non sussistano reali cause di incompatibilità e, anche successivamente all'avvenuta autorizzazione, la persistenza della compatibilità, potranno essere richiesti ulteriori elementi di valutazione, all'organismo che intende avvalersi della prestazione del dipendente, nonché agli ordini e colleghi professionali.

L'autorizzazione o il diniego sarà dato dall'Azienda entro il termine di 60 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

L'inizio dell'attività lavorativa e le successive variazioni vanno comunicate all'Amministrazione entro 15 giorni.

Il dipendente che avesse ricevuto un diniego o che senza avere chiesto l'autorizzazione, anche trovandosi in casi di compatibilità, venga trovato ad operare in attività extraistituzionale, sarà sottoposto alle sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L.

ART. 13
(Norma finale)

In fase di riorganizzazione aziendale dovranno essere rivisti tutti i contratti part-time già autorizzati.

ART. 14
(Norma finale)

Per quanto non contemplato nel presente Regolamento in materia di *part - time*, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, con particolare riferimento al decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modifiche ed integrazioni e alla legge n. 133/08..

Il presente regolamento sarà suscettibile di verifica e cambiamento a seguito di nuove direttive emanate da Organi Pubblici e dall'ARAN