



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

INDICE

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

PREMESSA

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

- migliorare l'efficienza e l'efficacia del sistema organizzativo grazie alla valorizzazione delle disponibilità e della maggior flessibilità del lavoro;
- favorire la possibilità di conciliare il tempo di vita e di lavoro dei dipendenti.

Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

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

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

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

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

Art. 2 TIPOLOGIE DI RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

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

% part-time	Ore corrispondenti settimanali
50	18
75	27

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

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

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

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

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

Art. 5 PRINCIPIO DELLA TEMPORANEITA'

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

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

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

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

La validità delle domande è limitata a ciascun avviso.

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

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

Presidente:	Direttore UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane o suo delegato;
Componente:	Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie e Sociali o suo delegato;
Componente:	Direttore UOC Medicina del Lavoro o suo delegato;
Componente:	Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) o suo delegato;
Segretario:	collaboratore/assistente amministrativo presso l'UOS Gestione Giuridica del Personale, individuato dal direttore della UOC.

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

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

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

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

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

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

A bando scaduto:

- l'Azienda ha la facoltà di valutare e autorizzare singole fattispecie eccezionali motivate da esordi di problematiche di salute del dipendente o di figli a carico, compatibili con le esigenze di servizio, che le vengano sottoposte al di fuori dei tempi e delle procedure di cui al presente regolamento, senza che ciò arrechi pregiudizio ai partecipanti alle procedure stesse.
- è ammessa la trasformazione del rapporto nei casi al punto 1), 2) e 3) del successivo art. 7;

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

Art. 7 CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE

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

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

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

Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
4)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015	nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista persona <u>convivente</u> con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi <u>dell'articolo 3, comma 3</u>, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 3 L. n. 104/1992)	25 punti
5)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015	nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista coniuge, figli, genitori <u>non conviventi</u> con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi <u>dell'articolo 3, comma 3</u>, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (da attestare con il certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 3 L. n. 104/1992 + certificazione del grado di parentela)	22 punti
5bis)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015 - integrazione	nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista un fratello o sorella <u>non conviventi</u> con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi <u>dell'articolo 3, comma 3</u>, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, purché il lavoratore o la lavoratrice ne sia referente assistenziale ai sensi della predetta L. n. 104/1992 (da attestare con il certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 3 L. n. 104/1992 + certificazione del grado di parentela + certificazione che attesta che il dipendente fruisce del beneficio per il fratello o la sorella)	22 punti
6)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 4 D.Lgs. 81/2015	in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, anche non conviventi (da attestare con certificato di invalidità non inferiore al 67% + certificato medico attestante la patologia oncologica o la grave patologia cronico degenerativa ingravescente + certificazione del grado di parentela)	20 punti
7)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età inferiore ai 3 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	11 punti per ogni figlio

Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
8)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 3 e 6 non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	9 punti per ogni figlio
9)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 6 e 11 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	7 punti per ogni figlio
10)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 11 e 14 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	5 punti per ogni figlio
11)	Art. 60 comma 8 lett. f) CCNL	figlio <u>convivente</u> di età compresa tra 14 e 18 anni non compiuti (alla data del 1° gennaio dell'anno successivo alla scadenza del bando) (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza)	3 punti per ogni figlio
12)	Art. 60 comma 8 lett. a) CCNL – art. 8 comma 5 D.Lgs. 81/2015	figlio <u>convivente minorenni</u> portatore di handicap ai sensi dell' <u>articolo 3 comma 1</u> della legge n. 104 del 1992 (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato di riconoscimento benefici art. 3 comma 1 L. n. 104/1992)	10 punti aggiuntivi per ogni figlio ai p.ti 7-8-9-10-11
13)	Criterio consolidato precedente CCIA	figlio <u>convivente minorenni</u> con DSA (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato del medico specialista attestante il DSA + certificato di frequenza scolastica)	8 punti aggiuntivi per ogni figlio ai p.ti 7-8-9-10-11
14)	Art. 60 comma 8 lett. b) CCNL	dipendenti con certificato di invalidità non inferiore al 60% (da attestare con il certificato di invalidità)	25 punti
15)	Art. 60 comma 8 lett. b) CCNL	dipendenti con certificato di invalidità non inferiore al 46% (da attestare con il certificato di invalidità)	20 punti
16)	Art. 60 comma 8 lett. b)- d) CCNL	dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche ovvero con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (da attestare con il certificato medico attestante la patologia e la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro)	18 punti

Prog.	Rif. normativo	Descrizione fattispecie	Precedenze e punteggi
17)	Art. 60 comma 8 lett. e) CCNL	necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti o altre forme di dipendenza certificata. (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato medico attestante la dipendenza/patologia + certificato attestante che il dipendente è il referente nel percorso riabilitativo)	18 punti
18)	Criterio di nuova introduzione	necessità di assistere i figli, il coniuge o il convivente more uxorio affetti da disturbi alimentari o patologie psichiatriche certificate (da attestare con il certificato dello stato di famiglia da cui risulti la convivenza + certificato medico attestante la patologia)	18 punti
19)	Criterio consolidato precedente CCIA	dipendenti con età anagrafica uguale o superiore a 58 anni. A parità di età anagrafica viene data la precedenza: • personale con effettivo servizio in turnazione H24 • anzianità di carriera in ASST	4 punti aggiuntivi
20)	Art. 60 comma 6 CCNL	personale che vuole svolgere altra attività lavorativa subordinata o autonoma	2 punti
21)	Art. 60 comma 2 CCNL	personale che non adduce particolare motivazione	0 punti

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

ULTERIORI SPECIFICHE:

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

5) A parità di punteggio hanno precedenza, nell'ordine, i dipendenti:

- a) con maggiore età anagrafica;
- b) con turnazione H24;
- c) con maggiore anzianità in ASST.

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

Art. 8. MODIFICA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

La modifica del rapporto a tempo parziale può avvenire:

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

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

Art. 9 PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

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

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

Art. 10 LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Il lavoro supplementare è quello eccedente l'orario concordato per il rapporto di lavoro a tempo parziale fino a concorrenza dell'orario di lavoro previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative ovvero per particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da assenze di personale non prevedibili ed impreviste.

E' facoltà del dipendente rifiutare lo svolgimento di tali prestazioni ove sussistano le seguenti comprovate esigenze:

- **lavorative** (esempio: derivanti da un ulteriore rapporto di lavoro attivato ed in essere nel rispetto della vigente normativa in materia);
- **di salute** (esempio: comportanti la necessità di sottoporsi a visite mediche, terapie e cure inconciliabili con l'orario supplementare richiesto);
- **familiari** (esempio: derivanti dalla necessità di attendere all'assistenza di componenti del nucleo familiare anziani, minori o disabili ovvero impegni scolastici dei propri figli che necessitano della presenza del genitore ovvero per la necessità di "recuperare" i figli presso i rispettivi asili nido scuole dell'infanzia/primarie);
- **formazione professionale.**

Le prestazioni di lavoro supplementare vanno contenute entro i tetti orari annui massimi di seguito riportati:

- per i rapporti di lavoro a tempo parziale al 50% il tetto è di 90 ore annue;
- per i rapporti di lavoro a tempo parziale al 75% il tetto è di 135 ore annue.

Dette prestazioni sono remunerate con la retribuzione prevista dal comma 5 dell'art. 62 del CCNL 21.05.2018 (retribuzione oraria art. 37 CCNL integrativo 20.09.2001 maggiorata del 15%) ed il relativo onere è posto a carico delle risorse destinate al lavoro straordinario.

Per le eventuali prestazioni eccedenti i suddetti limiti va programmato il relativo recupero.

Il lavoro straordinario è previsto per le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro a tempo parziale concordato, che superino anche la durata dell'orario di lavoro a tempo pieno.

In relazione all'organizzazione aziendale ed alle relative esigenze di servizio, il lavoro straordinario per il personale a tempo parziale è previsto per le sole prestazioni aggiuntive svolte durante il servizio di pronta disponibilità di cui al successivo art. 11.

Tali prestazioni sono retribuite con i compensi per il lavoro straordinario previsti per il medesimo servizio svolto dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e sono finanziate con le risorse a ciò destinate.

Art. 11 PRONTA DISPONIBILITA'

L'utilizzo del personale a tempo parziale per garantire il servizio di pronta disponibilità, ove questo è attivato, avviene con gli stessi criteri, modalità e compensi previsti per il personale a tempo pieno che svolge lo stesso servizio, con le precisazioni di seguito riportate.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale di tutti i ruoli assicurano per intero i turni di P.D. nei periodi di servizio.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale del ruolo sanitario assicurano il servizio di P.D. limitatamente alle situazioni di carenza organica e previo consenso degli interessati, nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.Lgs. 151/2001 e alla L. 104/92.

Tale disciplina è estesa al personale a tempo parziale orizzontale del ruolo tecnico che svolge il servizio di P.D. in ambito sanitario.

Le prestazioni di lavoro straordinario effettuate durante il servizio di P.D. non possono superare il tetto annuo di 102 ore.

Art. 12 FERIE

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

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

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

Art. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO E ACCESSORIO

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

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

Art. 14 ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI CONSENTITE

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

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

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

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

Art. 15 ATTIVITA' NON CONSENTITE

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

Art. 16 NORME FINALI

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