



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO SANITARIA N. 10
"VENETO ORIENTALE"

Sede Direzionale:

Piazza De Gasperi, 5 - 30027 San Donà di Piave (VE) Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 02799490277

**REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ**

Premessa

L'articolo 16 della legge 4 novembre 2010, n. 183, stabilisce che *"In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008"*.

L'azienda U.L.S.S. 10 "Veneto Orientale", alla luce delle nuove disposizioni legislative, con il presente atto intende adeguare alle stesse il proprio regolamento riguardante il rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale dell'area del comparto.

Gli obiettivi che si intende raggiungere, nel rispetto delle esigenze del servizio, nonché delle caratteristiche organizzativo - gestionali delle singole strutture, sono i seguenti:

- a. migliorare l'efficienza dell'organizzazione, grazie alla maggiore flessibilità del lavoro;
- b. garantire le legittime aspettative dei lavoratori, favorendo la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari (ad esempio, coloro che hanno figli in età prescolare o familiari portatori di handicap o invalidi);
- c. garantire idonea rotazione tra i dipendenti beneficiari della fruizione dell'istituto.

Le disposizioni del presente regolamento sono finalizzate a contemperare l'aspettativa per il dipendente ad un rapporto di lavoro a tempo parziale con il dovere dell'azienda a rendere tale istituto funzionale alle proprie esigenze, mantenendo l'efficacia e la puntuale erogazione dei servizi.

Principio cardine del presente regolamento è la temporaneità del rapporto di lavoro a tempo parziale, in conformità al protocollo d'intesa sottoscritto il 22 febbraio 2011 dall'Assessore Regionale alla Sanità, dal Segretario Regionale per la Sanità e dalle Organizzazioni Sindacali del comparto ed approvato con deliberazione della giunta regionale del Veneto n. 263 del 15 marzo 2011.

L'azienda U.L.S.S. 10 "Veneto Orientale" promuove azioni positive, di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, al fine di favorire anche una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, non riconducibili esclusivamente al rapporto di lavoro a tempo parziale, l'equilibrio tra

responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, valorizzando l'apporto del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, ed istituito dall'azienda con deliberazione n. 83 del 23 marzo 2011.

ART. 1 - DEFINIZIONE E FINALITÀ.

1. Il lavoro a tempo parziale è la prestazione lavorativa resa dal dipendente il cui orario risulti comunque inferiore a quello della prestazione contrattualmente prevista per i lavoratori a tempo pieno del comparto.
2. La materia del rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinata da:
 - legge 23 dicembre 1996, n. 662, come novellata dall'art. 73 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133;
 - artt. 23, 24, 25 del C.C.N.L. 7 aprile 1999, artt. 34 e 35 del C.C.N.L. integrativo 20 settembre 2001 e dall'art. 22 del C.C.N.L. 19 aprile 2004;
 - art. 16 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
 - intesa siglata in data 22 febbraio 2011 dalla Regione del Veneto e dalle Organizzazioni Sindacali dell'area del Comparto;
 - presente regolamento.
3. Le disposizioni del presente regolamento sono volte:
 - a garantire le legittime aspettative del dipendente al rapporto di lavoro a tempo parziale, con modalità che contemporaneamente e necessariamente salvaguardino le esigenze organizzativo funzionali dell'azienda. In particolare, a garanzia di queste ultime, l'art. 73 della legge 6 agosto 2008, n. 133, modifica l'art. 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, prevedendo che *"la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa"* in relazione alle esigenze di buon funzionamento della medesima;
 - a consentire al dipendente di meglio assolvere ad incombenze personali/familiari/sociali;
 - al potenziamento e comunque al mantenimento dell'efficacia dell'azione sanitaria e socio sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa, al fine di una puntuale erogazione dei servizi da parte dell'azienda, nonché al miglioramento del rapporto con l'utenza.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE.

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali, livelli e qualifiche dei dipendenti del Comparto Sanità. La relativa disciplina si applica a tutto il personale dell'azienda U.L.S.S. 10 "Veneto Orientale" in servizio a tempo indeterminato presso la stessa, decorso il periodo di prova, ovvero un semestre, qualora l'assunzione sia avvenuta a seguito di un processo di mobilità.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è disposta a tempo determinato per una durata non superiore a tre anni.

ART. 3 – MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DEL PERSONALE DA DESTINARE A TEMPO PARZIALE.

1. Per ogni profilo professionale, l'azienda definisce con cadenza biennale i contingenti di personale di cui è possibile accogliere l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che non possono comunque superare la percentuale del 25% del personale dipendente a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
2. In presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, il contingente di cui al precedente punto può essere elevato di un ulteriore 10%. L'azienda utilizzerà tale contingente, in via prioritaria, per le richieste di cui all'art. 5, punto 1, del presente regolamento.
3. L'azienda, con cadenza biennale ed entro il 31 ottobre del secondo anno del biennio in questione, adotta un apposito piano contenente la mappatura della organizzazione aziendale che evidenzia, sulla base della tipologia delle attività, i posti ricopribili con personale a rapporto di lavoro a tempo parziale ed anche, d'intesa con i responsabili delle unità operative interessate, il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione.
4. Nell'ambito di alcuni profili professionali possono essere costituite posizioni di lavoro particolarmente rilevanti per la funzionalità del servizio, che per la loro peculiarità possono essere escluse, sulla base della valutazione dell'azienda, dalla possibilità di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. L'azienda procederà, successivamente, con cadenza annuale, entro il 28 febbraio, alla emissione di uno o più avvisi per la copertura delle posizioni disponibili, determinate con le modalità di cui al precedente comma 3, articolate con riferimento ai singoli profili professionali.

ART. 4 - ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Il dipendente in servizio presso l'azienda U.L.S.S. 10 "Veneto Orientale", in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, punto 1, interessato alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, può presentare domanda entro i termini ed attraverso l'apposito modulo previsto dall'avviso (o avvisi) indetto dall'azienda.
2. L'azienda predispone una graduatoria dei richiedenti in base ai criteri di priorità indicati nel successivo art. 5. La graduatoria così predisposta avrà validità annuale.
3. Il dipendente, il cui rapporto di lavoro viene trasformato da tempo pieno a tempo parziale, viene assegnato nel rispetto del seguente ordine di priorità, compatibilmente con le disponibilità che emergono dall'apposito piano di cui al punto 3 dell'art. 3:
 - a. unità operativa di appartenenza;
 - b. struttura operativa di appartenenza (presidio ospedaliero di San Donà di Piave, Jesolo e Portogruaro, distretto socio sanitario n. 1, n. 2 e n. 3, dipartimento di prevenzione, sede direzionale);
 - c. altra struttura operativa dell'azienda.

L'assegnazione, nelle ipotesi di cui alle precedenti lettere b. e c., viene proposta dall'azienda, tenuto conto del curriculum e dell'esperienza professionale del dipendente interessato.

Sempre con riferimento alle ipotesi di cui alle suddette lettere b. e c., il dipendente validamente collocato in posizione utile in graduatoria, che rinunci alle riassegnazioni proposte dall'azienda,

Azienda U.L.S.S. 10 "Veneto Orientale"

| pag. 3

non decade da tale posizione e viene riconsiderato al verificarsi di nuove disponibilità nel corso della validità della graduatoria stessa.

ART. 5 – REQUISITI PER L'ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. I dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica, ovvero da gravi patologie anche ai sensi del comma 6 bis dell'art. 23 del C.C.N.L. 1° settembre 1995, così come introdotto dell'art. 11 del C.C.N.L. 20 settembre 2001 (integrativo del C.C.N.L. 7 aprile 1999), hanno priorità, nei limiti delle percentuali di cui al precedente art. 3, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. In tale fattispecie, si prescinde dalla partecipazione all'apposito avviso di cui al precedente art. 4 e l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale avviene su domanda del dipendente. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno entro 60 giorni dalla richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro. Il contratto a tempo parziale sarà stipulato a tempo determinato per la durata di anni tre; alla fine del triennio, il persistere della situazione che ha determinato l'accoglimento della domanda sarà condizione necessaria e sufficiente al rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale per ulteriori tre anni su richiesta del dipendente.
2. Per la formulazione della graduatoria (o graduatorie) di cui al precedente articolo 4, punto 2, si terrà conto dei seguenti requisiti di ammissione con i relativi punteggi:

Descrizione	Punteggio per ciascun figlio	Punteggio
Figli minori da 0 a 4 anni	3	-
Figli minori da 4 a 8 anni	2	-
Figli minori da 8 a 16 anni	1,5	-
Figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104	3	-
Genitore unico con figli minori di anni 16 (ragazza madre, genitore divorziato/separato/vedovo)	-	2
Portatori di disabilità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (legge 12 marzo 1999, n. 68)	-	2
Convivenza con parente (nonno, genitore, coniuge, fratello, zio) con handicap grave accertato	-	2
Unico accudiente di parente non convivente (nonno, genitore, coniuge, fratello, zio) con handicap grave accertato	-	1,5
Coniuge turnista in presenza di figli minori di anni 16	-	1,5
Coniuge con sede di lavoro distante più di 25 chilometri dalla residenza in presenza di figli minori di anni 16	-	1,5

Dipendente maggiore di 55 anni di età anagrafica	-	1
Altre motivazioni di ordine personale e/o familiare (es. motivi di studio)	-	0,2
Svolgimento di altra attività lavorativa	-	0,1

3. Il dipendente, che chiede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in presenza di più requisiti, cumula i punteggi previsti per ciascuno di essi.
4. Al venir meno dei presupposti di concessione della riduzione oraria, viene ripristinato, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro a tempo pieno. L'azienda si riserva di effettuare verifiche a campione circa le dichiarazioni prodotte dai dipendenti. I medesimi sono tenuti a comunicare immediatamente la cessazione o la modifica dei requisiti posti a fondamento della domanda per il passaggio dal rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. A parità di punteggio, la precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro sarà data al dipendente già in servizio presso l'unità operativa del posto a tempo parziale oggetto dell'avviso. Ad ulteriore parità di punteggio, verrà data precedenza al dipendente con maggiore età.
6. Qualora l'accoglimento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale comporti la mobilità presso altra unità operativa, la stessa sarà subordinata all'idoneità alla mansione specifica.

ART. 6 – DECORRENZA E DURATA DELLA TRASFORMAZIONE E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO.

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre, in caso di accoglimento della domanda, dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del relativo contratto.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro è perfezionata con la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale che dovrà indicare:
 - a. data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - b. tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale);
 - c. percentuale dell'attività lavorativa rapportata al tempo pieno;
 - d. retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto al tempo pieno;
 - e. sede di prima assegnazione. Eventuali nuove assegnazioni possono avvenire unicamente nel rispetto della mappatura di cui al precedente art. 3.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro e la conseguente sottoscrizione di un nuovo contratto non comporta soluzione di continuità nel rapporto in essere con l'azienda. Per evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente deve fruire delle ferie maturate e deve procedere al recupero di eventuali prestazioni orarie straordinarie effettuate nel rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Al termine del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la concessione di ulteriori nuovi contratti di lavoro a tempo parziale secondo i criteri e le

modalità previste dal presente regolamento. Al rientro a tempo pieno, il dipendente può essere assegnato ad altra unità operativa.

5. Il dipendente può rientrare a tempo pieno, prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, su presentazione di richiesta scritta, previa valutazione dell'azienda.
6. Prima del rientro a tempo pieno, il dipendente deve fruire delle ferie maturate durante il periodo di lavoro con rapporto a tempo parziale e deve procedere al recupero di eventuali prestazioni orarie straordinarie.

ART. 7 - TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato, al fine di conciliare le necessità della struttura e le esigenze del dipendente, sulla base delle seguenti tipologie:
 - a) tempo parziale orizzontale: articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
 - b) tempo parziale verticale: articolazione della prestazione di servizio solo su alcuni giorni della settimana lavorativa.
2. La percentuale della prestazione di lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale rispetto a quella a tempo pieno viene così stabilita:
 - 83,33% ovvero 30 ore settimanali;
 - 66,66% ovvero 24 ore settimanali;
 - 50,00% ovvero 18 ore settimanali.

L'azienda, in presenza di motivate esigenze organizzative, può disporre una percentuale della prestazione di lavoro a tempo parziale diversa da quelle precedentemente indicate.

3. Lo sviluppo dell'articolazione oraria nell'ambito della settimana lavorativa dovrà essere il seguente:
 - nelle unità operative con assistenza h 24, la prestazione lavorativa può articolarsi su 7 giorni la settimana, senza specifica esclusione di sabato, domenica e festivi;
 - nelle altre unità operative, non ricomprese al punto precedente, la prestazione lavorativa può articolarsi su tutti i giorni di attività del servizio.

ART. 8 - ORARIO DI LAVORO.

1. Gli orari del servizio, sia per il tempo parziale orizzontale che per quello verticale, sono conformi a quelli vigenti in azienda, per la struttura di assegnazione, e previsti dalle norme o dai regolamenti aziendali in materia.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, a decorrere dal 1° gennaio 2012, non può svolgere attività di supporto alla libera professione, in qualsiasi forma venga determinata, inclusa l'attività in acquisto di prestazioni, né può beneficiare della partecipazione a specifici progetti aziendali.

3. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale, rientrando nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 26 marzo 2001, n. 151, e 5 febbraio 1992, n. 104, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.
4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti, ed entro il limite del tempo pieno, 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.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 37, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 20 settembre 2001 (integrativo) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore, retribuite con il compenso di cui al punto precedente.
7. Le ore di lavoro supplementare o straordinario, fatte svolgere in eccedenza rispetto ai punti 4 e 6, sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
8. 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.

ART. 9 – ATTIVITÀ EXTRA ISTITUZIONALI.

1. Il dipendente, che opta per la prestazione di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% di quella a tempo pieno (18 ore lavorate), può svolgere anche altra attività lavorativa autonoma ovvero subordinata - purché non intercorrente con altra pubblica amministrazione - salvo che non risulti in conflitto di interessi con l'azienda. Il dipendente deve sempre dare comunicazione dell'attività che intende svolgere.
2. Il dipendente può svolgere anche attività professionale che comporti l'iscrizione ad albi professionali. In tali casi, l'azienda non può conferire incarichi professionali al dipendente e lo stesso non può assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.
3. Qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda,

comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire alla stessa di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

4. Costituisce conflitto di interessi lo svolgimento di attività che sia in palese contrasto con quella svolta dall'azienda o in concorrenza con essa. L'azienda si riserva la facoltà di valutare in concreto i singoli casi. Costituisce comunque conflitto di interessi in relazione all'attività svolta presso l'azienda:
 - a. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti qualora gli stessi siano soggetti a vigilanza ed ispezione da parte della struttura aziendale di appartenenza del dipendente;
 - b. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso studi professionali, amministrazioni private od enti con i quali l'azienda intrattenga rapporti professionali di qualunque natura;
 - c. svolgere attività lavorativa autonoma o subordinata presso imprese o enti che somministrano beni o servizi all'azienda stessa.
5. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa oltre il 50%, vige il dovere di esclusività della prestazione e, pertanto, al dipendente è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, salvo disposizioni normative che prevedano l'autorizzazione da parte dell'azienda e l'autorizzazione sia stata concessa. In tali casi, è applicabile il regime delle incompatibilità come delineato dall'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni.
6. L'osservanza delle disposizioni fissate dal presente regolamento è soggetta alle verifiche effettuate a campione sui dipendenti da parte dell'azienda.
7. La violazione da parte del dipendente dei divieti posti a suo carico nel presente regolamento, nonché le comunicazioni risultate non veritiere a seguito di verifiche dell'azienda, costituiscono infrazione disciplinare, ad ogni conseguente effetto.

ART. 10 - MODIFICA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.

1. La modifica della tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché della percentuale della prestazione di lavoro a tempo parziale può avvenire solo a seguito di partecipazione a specifici avvisi con le modalità del presente regolamento.

ART. 11 - REGIME TRANSITORIO PER I RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE IN ESSERE.

1. A seguito dell'adozione del presente regolamento, in sede di prima applicazione e antecedentemente all'emissione dell'avviso di cui all'art. 3, verrà effettuata specifica rilevazione della sussistenza dei requisiti e delle condizioni di mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale. Per tutti gli attuali beneficiari dovrà essere accertata la sussistenza di almeno uno dei requisiti di carattere personale ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo parziale. I requisiti personali presi in considerazione sono quelli elencati nel precedente art. 5. Dovrà, quindi, essere accertata la presenza del requisito organizzativo, ossia se la tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale in atto rientra tra quelle previste nella mappatura dei posti contemplati in azienda.

2. Prima dell'adozione del piano aziendale e, comunque, nella prima annualità dalla sua adozione, con riferimento al personale attualmente con rapporto di lavoro a tempo parziale, il passaggio a tempo pieno avverrà su base volontaria del dipendente.
3. Trascorsi dodici mesi dall'adozione del piano aziendale, nel caso di non sussistenza delle condizioni personali e/o organizzative per il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente dovrà rientrare con rapporto di lavoro a tempo pieno. Qualora, tenuto conto delle limitate risorse finanziarie disponibili e del rispetto del limite della consistenza del personale in servizio (calcolato per unità equivalenti), non sia possibile dopo il primo anno di vigenza del piano convertire subito tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale non aventi più titolo al mantenimento, si procederà alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno a partire da quelli aventi decorrenza anteriore in ordine cronologico, a prescindere da eventuali intervenute modificazioni nel rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. I titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale, confermato a seguito della procedura sopraindicata, dovranno partecipare, se interessati a continuare in tale tipologia di rapporto di lavoro, al primo avviso che sarà emesso dall'azienda in esecuzione del presente regolamento. Qualora non utilmente collocati in graduatoria, si procederà alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, nel rispetto del limite della consistenza del personale in servizio e del criterio cronologico di cui al precedente punto 3, fatto salvo comunque il rispetto del termine previsto dal punto 2.

ART. 12 – FERIE, PERMESSI, CONGEDI ED ALTRI DIRITTI.

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale usufruisce:

- **in misura piena di:**

- a. ferie;
- b. festività soppresse;
- c. festività Santo Patrono;
- d. permessi retribuiti;
- e. malattia;
- f. aspettativa non retribuita;
- g. assenza dal servizio ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- h. permessi a tutela dei portatori di handicap.

- **in misura proporzionale di:**

- a. permessi per diritto allo studio;
- b. assemblee sindacali.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale usufruisce:

- **in misura piena di:**

- a. astensione obbligatoria per maternità;
- b. congedo parentale (per i part time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi);
- c. permessi per maternità (per i part time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi);

- d. festività Santo Patrono (purché ricadente in giorno lavorativo secondo il contratto individuale di lavoro);
- e. permessi retribuiti ex art. 21, comma 1, secondo alinea (purché il giorno del decesso e/o quello del funerale siano coincidenti con un giorno lavorativo secondo il contratto individuale di lavoro) e comma 3 del C.C.N.L. 1° settembre 1995 (per i part time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi);
- f. aspettativa non retribuita (per i part time "ciclici" nei quali l'attività di lavoro viene ridotta non per n. giorni a settimana ma per n. mesi all'anno, spetta solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi).

• **in misura proporzionale di:**

- a. ferie;
 - b. festività soppresse;
 - c. permessi retribuiti ex art. 21, comma 1, primo alinea e comma 2 del C.C.N.L. 1° settembre 1995;
 - d. malattia;
 - e. permessi per diritto allo studio;
 - f. assemblee sindacali;
 - g. permessi a tutela dei portatori di handicap.
3. Il conteggio delle ferie per i dipendenti in regime di tempo parziale, sia orizzontale che verticale, prevede un numero di giorni di ferie differenziati a seconda che la prestazione lavorativa venga svolta in una unità operativa con prestazione lavorativa su 6 o 5 giorni la settimana.

ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO.

1. 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'eventuale retribuzione individuale 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. Spettano inoltre, in misura proporzionale alle ore di servizio prestato, anche le indennità accessorie o direttamente collegate alla posizione ed alle mansioni svolte.