

DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI ASCOLI PICENO

Oggetto: **approvazione del Regolamento Aziendale per la gestione e la revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale applicabile al personale del Comparto.**

VISTO il documento istruttorio riportato in calce alla presente determina di cui costituisce parte integrante e sostanziale e dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio, di adottare il presente atto;

VISTA l'attestazione del Direttore f.f. U.O.C. Supporto Area Contabilità Bilancio e Finanza;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DETERMINA

1. di approvare il Regolamento Aziendale per la gestione e la revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale applicabile al personale del Comparto, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
2. di dare atto che dal presente provvedimento non deriva alcun onere aggiuntivo di spesa;
3. di trasmettere il regolamento alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU del Comparto;
4. di disporre la pubblicazione del regolamento sul sito web istituzionale dell'AST nella sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali";
5. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art.4 della Legge 412/91 e dell'art.39 della L.R.n.19/2022;
6. di dare atto che, a norma dell'art. 39, comma 8, della L.R. 19/2022, la presente determina è efficace dalla data di pubblicazione all'Albo *on line* aziendale.

Il Direttore Generale
(Dott. Antonello Maraldo)

per i pareri infrascritti

Il Direttore Amministrativo
(Dott. Pierluigi Gigliucci)

Il Direttore Sanitario
(Dr.ssa Maria Bernadette Di Sciascio)

Documento informatico firmato digitalmente



DOCUMENTO ISTRUTTORIO

(U.O.C. Supporto all'Aerea Affari Generali e Contenzioso)

Normativa di riferimento

- L.R. 19/2023 e ss.mm.ii.
- D.lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e s.m.i.: "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES",
- D.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e s.m.i.: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e s.m.i.: "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 16 e s.m.i.: "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- Circolare n. 9/2011 in data 30/6/2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica;
- Capo II sezione I Dlgs 15/06/2015 n. 81
- Artt. 73, 74 e 75 C.N.L. 2019/2021 Area Comparto Sanità

Motivazione

Il contratto a tempo parziale si è sviluppato nel corso negli anni come uno dei contratti di lavoro subordinato. La prima disciplina risale al DL 30/10/1984 n. 726, convertito con modificazioni in L. 19/12/1984 n. 863, alla quale sono susseguiti ulteriori interventi del legislatore fino al Dlgs 15/06/2015 n. 81, che al capo II sezione I detta disposizioni che regolamentano il rapporto di lavoro a tempo parziale sia nel privato che nella amministrazioni pubbliche.

In data 2/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021 del Comparto Sanità che al Capo II del titolo V (artt. 73, 74 e 75) disciplina in modo organico il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Poiché ad oggi trova ancora applicazione il regolamento in materia di lavoro a tempo parziale dell'Area Vasta n. 5, approvato con determina n. 506/AV5 del 2/05/2019, si è ritenuto necessario provvedere ad adottare un regolamento aggiornato dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ascoli Piceno.

La proposta di regolamento Aziendale per la gestione e la revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale applicabile al personale del Comparto è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali con la lettera di convocazione per l'incontro del 17/07/2025 prot. 57819 del 1/07/2025.

Il regolamento in parola è stato oggetto di discussione nel corso dell'incontro sindacale del 17/07/2025.

Successivamente, con nota acquisita al protocollo al n. 70010 del 6/08/2025, la RSU ha chiesto di apportare alcune modifiche alla bozza di regolamento.

Le richieste della RSU sono state parzialmente accolte dalla Direzione Aziendale nel corso dell'incontro con le organizzazioni sindacali del 7/08/2025.

Si procede, pertanto, al formale recepimento del Regolamento nel testo allegato al presente atto (allegato 1), dando atto che dal presente provvedimento non deriva alcun onere aggiuntivo di spesa, posto quanto sopra rappresentato.

Si attesta la conformità alla normativa in vigore e la legittimità del presente provvedimento, nonché la sua regolarità tecnica.

Per quanto sopra premesso **si propone** al Direttore Generale della AST di Ascoli Piceno l'adozione del seguente schema di determina:



1. di approvare il Regolamento Aziendale per la gestione e la revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale applicabile al personale del Comparto, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato 1);
2. di dare atto che dal presente provvedimento non deriva alcun onere aggiuntivo di spesa;
3. di trasmettere il regolamento alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU del Comparto;
4. di disporre la pubblicazione del regolamento sul sito web istituzionale dell'AST nella sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali";
5. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art.4 della Legge 412/91 e dell'art.39 della L.R.n.19/2022;
6. di dare atto che, a norma dell'art. 39, comma 8, della L.R. 19/2022, la presente determina è efficace dalla data di pubblicazione all'Albo *on line* aziendale.

Si attesta l'avvenuta verifica circa l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6-*bis* della L. 241/1990 e ss.mm.ii..

Si richiede la pubblicazione all'Albo *on line*:

☒ INTEGRALE (comprensiva di tutti gli allegati specificati nel campo "allegati")

Il Responsabile del procedimento
(Dott. Francesco Tomassetti)

ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE DELL'U.O.C. SUPPORTO ALL'AREA AFFARI GENERALI E CONTENZIOSO

Il Dirigente dell'U.O.C. proponente condivide in fatto ed in diritto il documento istruttorio e attesta che dalla presente determina non derivano spese a carico del bilancio dell'AST di Ascoli Piceno.

Il Dirigente U.O.C. Supporto all'Area Affari generali e Contenzioso
(Dott. Silvio Maria Liberati)

Documento informatico firmato digitalmente

ALLEGATI

Allegato 1: Regolamento Aziendale per la gestione e la revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale applicabile al personale del Comparto





ALLEGATO ALLA DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE

ATTESTAZIONE CONTABILE

U.O.C. CONTABILITA' BILANCIO E FINANZA

Si attesta che dal presente atto non derivano oneri a carico del bilancio della AST di Ascoli Piceno.

Il Direttore f.f.
(*Dott.ssa Luisa Polini*)

Documento informatico firmato digitalmente



**Regolamento per la gestione
e la revisione dei rapporti di lavoro
a tempo parziale
applicabile al personale del Comparto**

Art. 16 Legge 04/11/2010 n. 183

Capo II –Sezione I Decreto Legislativo 15/06/2015 n. 81

Artt. 73, 74 e 75 CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021

PREMESSA

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 133/2008, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale introdotto dalla Legge n. 662/96 e s.m.i., rappresenta non più un diritto soggettivo ma un interesse del lavoratore a cui può essere fornita positiva risposta nel caso in cui le condizioni tecnico-organizzative delle Amministrazioni lo consentano.

Sulla base delle disposizioni di cui al Capo II – Sezione I del Decreto Legislativo 15/06/2015 n. 81, e degli Artt. 73, 74 e 75 del CCNL Comparto Sanità 2019 – 2021 sottoscritto in data 02/11/2022, risulta necessario procedere a modifiche ed integrazioni al Regolamento sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale dell'allora Area Vasta 5, attuale Azienda Sanitaria Territoriale di Ascoli Piceno, approvato con determina n. 506/AV5 del 02/05/2019, il cui testo integrale è pertanto aggiornato come segue:

ART. 1

FINALITA'

1. Il presente *Regolamento* detta disposizioni circa i rapporti di lavoro a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:
 - a) **migliorare** l'efficienza e l'efficacia della propria organizzazione, grazie alla migliore flessibilità delle prestazioni lavorative, mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico;
 - b) **operare** un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda Sanitaria Territoriale di Ascoli Piceno

ART.2

CONTINGENTI DI POSTI A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti di lavoro trasformabili in tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno ed a tempo indeterminato di ciascun profilo professionale.
2. La rilevazione dei contingenti di personale ammissibile al rapporto di lavoro part-time è effettuata dall'Azienda con cadenza biennale con riferimento alla dotazione organica di ogni singolo profilo professionale esistente al 31 dicembre di ogni anno.
3. E' predisposta, con la stessa cadenza, la "*mappatura*" dei posti trasformabili in rapporti di lavoro a part-time, suddivisi per Dipartimento nell'ambito della macrostruttura ospedaliera e per unità operative complesse per le strutture territoriali, di prevenzione ed amministrative e per profilo professionale, con indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario.

4. In particolare tale “mappatura” è predisposta dai Dirigenti delle Professioni Sanitarie ognuno per l’Area di riferimento, e dall’U.O.C. Gestione Risorse Umane, sulla base delle indicazioni dei Responsabili di Struttura, per quanto riguarda il restante personale.

ART. 3

ULTERIORE QUOTA DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. I dipendenti affetti da patologia oncologica nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l’azienda sanitaria competente, hanno diritto, se lo richiedono, a trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche al di fuori delle quote numeriche individuate dall’azienda.
2. Hanno altresì diritto alla trasformazione i dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (artt. 14 e 15 del CCNL 20.9.2001).
3. Il lavoratore può chiedere, 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, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta così come previsto dall’art 73 comma 9 CCNL che richiama il comma 7, art 8, D. Lgs. 81/2015.
4. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al successivo art. 9 e seguenti, le domande sono presentate senza limite temporale.

ART. 4

TIPOLOGIE E FASCE ORARIE DISPONIBILI

1. La prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale, si articola sulla base delle seguenti tipologie:
 - a) **Orizzontale**, con articolazione della prestazione ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
 - b) **Verticale**, con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell’anno e 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.

- c) **Misto**, con eventuale combinazione delle due modalità indicate nei punti a) e b): prestazione di servizio ridotta in alcuni giorni lavorativi, piena in altri e con esclusione della prestazione stessa in altri giorni ancora della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno (ciclico/orizzontale, ciclico/verticale);
2. L'articolazione oraria dovrà essere coerente con la disciplina degli orari di servizio, di apertura al pubblico e di lavoro in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in particolare con riferimento alla struttura in cui è assegnato il dipendente richiedente, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di disporre diverse assegnazioni.
 3. Nelle unità operative, dove la prestazione lavorativa è effettuata anche in regime di lavoro a turni, la tipologia di tempo parziale dovrà essere compatibile con l'organizzazione della turnistica e/o dell'attività peculiare della struttura.
 4. L'articolazione oraria potrà comunque, essere suscettibile di cambiamenti in relazione all'eventuale insorgenza d'emergenze organizzative o legate alla specifica attività di servizio per la durata massima di mesi uno, d'intesa con il dipendente.
 5. Si prevede esclusivamente la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time in una delle seguenti fasce orarie, anche al fine di consentire un'agevole gestione dell'organizzazione assistenziale e aziendale in genere:
 - ❖ 18 ore settimanali (percentuale del 50,00% della prestazione lavorativa)
 - ❖ 20 ore settimanali (percentuale del 55,56% della prestazione lavorativa)
 - ❖ 24 ore settimanali (percentuale del 66,66% della prestazione lavorativa)
 - ❖ 25 ore settimanali (percentuale del 69,44% della prestazione lavorativa)
 - ❖ 30 ore settimanali (percentuale del 83,33 % della prestazione lavorativa).

ART. 5

DURATA

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve avere una durata minima di sei mesi e massima di anni due ovvero fino a nuova mappatura.

ART. 6

ATTIVITA' INCOMPATIBILI CON I COMPITI ISTITUZIONALI DELL'AZIENDA

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche

mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. Il dipendente è tenuto a comunicare all'amministrazione, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna. Quanto precede, al fine di consentire all'amministrazione stessa di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

2. La valutazione del conflitto di interesse avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.
3. Per tutto quanto attiene alla disciplina delle incompatibilità si fa rinvio alle disposizioni legislative contrattuali e regolamentari vigenti in materia.

ART. 7

INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO

INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Ai sensi dell'art. 23 - comma 1 - del CCNL/1999 il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione introdotto dal CCNL stesso, aggiornato all'attuale sistema di classificazione di cui all'art 15 CCNL 2019/2021.
2. Poiché nell'ambito di ciascun profilo professionale possono essere costituite posizioni di lavoro particolarmente rilevanti per la funzionalità dei servizi - che comportano l'esercizio di funzioni di responsabilità e di coordinamento, queste sono escluse dalla possibilità d'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 8

CRITERI PER LA CONCESSIONE DEL TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa, o rinnovata, in base alla capienza dei contingenti di cui all'art. 2, comma 3, del presente Regolamento, fermo restando il rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda.
2. Nel caso in cui il numero delle domande risulti eccedente rispetto ai posti di contingente, la valutazione sull'accoglimento va operata tenendo conto congiuntamente dell'interesse al funzionamento dell'amministrazione, che non deve essere pregiudicato, e della particolare situazione del dipendente, tenendo conto della certificata sussistenza delle seguenti situazioni riportate in ordine di priorità:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5 del D. Lgs. n.81/2015, e segnatamente:
 - il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative inaggravanti;

- che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, 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;
 - con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
- b) dipendenti portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) dipendenti che necessitano di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) dipendenti che necessitano 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;
- f) dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero. In caso di parità: età minore dei figli;
- g) dipendente genitore unico (vedovo, legalmente separato, divorziato, affidatario di minore convivente di età inferiore a 13 anni non compiuti);
3. Lo stato di riconoscimento di handicap grave deve essere documentato da apposito verbale rilasciato dalla Commissione territorialmente competente per l'accertamento dell'handicap (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000).

ART. 9

PROCEDURA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata dai dipendenti assunti presso l'Azienda Sanitaria Territoriale di Ascoli Piceno con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dopo aver superato il periodo di prova.
2. **I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro 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 in organico.

3. 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.

ART. 10

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate per iscritto dal dipendente nell'ambito di un bando appositamente emesso con cadenza biennale con riferimento ai posti previsti nella relativa mappatura.
2. La domanda, unitamente alla documentazione attestante la sussistenza di taluna delle particolari condizioni personali e/o familiari indicate nel presente regolamento) dovrà indicare espressamente quanto segue:
 - a) le motivazioni della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro con allegata la relativa documentazione probatoria;
 - b) la tipologia di part-time prescelta (orizzontale, verticale, verticale/ciclico e misto);
 - c) la percentuale della prestazione lavorativa prescelta (tra quelle indicate nell'art. 4, comma 5, del presente *Regolamento*);
 - d) l'articolazione dell'orario di lavoro;
3. Nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa (possibilità valida solo per chi opta per una durata della prestazione lavorativa non superiore al 50%) alla domanda dovrà essere allegata specifica documentazione al fine di consentire all'Amministrazione l'accertamento di eventuali conflitti d'interessi con l'attività normalmente svolta in servizio.
4. Le richieste pervenute ad intervenuta scadenza del termine previsto dal relativo bando, non saranno oggetto di valutazione e dovranno essere ripresentate in occasione della tornata successiva ad eccezione dei casi di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del presente regolamento.

ART. 11

MODALITÀ DI GESTIONE DELL'ITER PROCEDURALE

1. L'Amministrazione dispone di sessanta giorni a decorrere dalla data di scadenza del bando, per provvedere alla relativa istruttoria.
2. Entro i sessanta giorni dalla scadenza per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Amministrazione

predispone provvedimento finale di concessione e/o diniego alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Il diniego viene espresso:

- a) se la richiesta di trasformazione non è compatibile con le condizioni ed i criteri individuati nell'ambito del presente *Regolamento*;
 - b) se l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporta una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità
 - c) se in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.
3. Qualora la concessione del passaggio a tempo parziale comporti la necessità di modifica della sede lavorativa, il dipendente, una volta ricevuta la formale comunicazione, potrà entro 10 gg. rinunciare alla trasformazione richiesta mediante apposita comunicazione scritta.

ART. 12

MODALITÀ, CONDIZIONI E LIMITI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. L'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è formalizzata con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta.
2. La trasformazione del rapporto decorrerà dal termine indicato nel provvedimento conclusivo della relativa procedura.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è instaurato nell'ambito della categoria e del profilo professionale d'inquadramento del dipendente interessato.
4. Qualora il dipendente instauri con l'Azienda un rapporto di lavoro in una diversa categoria e/o diverso profilo professionale non c'è effetto di "trascinamento" del rapporto di lavoro a tempo parziale. In tal caso, il dipendente, qualora fosse ancora interessato al rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare una nuova richiesta, che seguirà l'iter previsto nell'ambito del presente Regolamento.

ART. 13

VARIAZIONE DELLA TIPOLOGIA DI PART-TIME E DI ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Le richieste di variazione della tipologia di part-time e/o di variazione dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle percentuali come previste dall'art. 4 possono essere prodotte in qualsiasi periodo dell'anno, a condizione che siano debitamente motivate, mantenendo comunque la naturale scadenza del part-time originariamente concesso.

2. In questo caso, l'accoglimento/diniego delle stesse è strettamente correlato alle esigenze organizzative ed occupazionali dell'Azienda previo parere del Dirigente responsabile di riferimento.

ART. 14

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), nonché l'assunzione dall'esterno di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni, tramite pubblico concorso, mobilità od avviamento di iscritti nelle liste di collocamento, viene perfezionata tramite la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro che dovrà contenere indicazioni in ordine:
 - a) alla tipologia di part-time (orizzontale, verticale, verticale/ciclico, misto);
 - b) alla durata della prestazione lavorativa, espressa in termini percentuali, rapportata all'orario di lavoro a tempo pieno;
 - c) alla collocazione oraria della prestazione lavorativa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
 - d) alla retribuzione rapportata alla durata della prestazione lavorativa;
 - e) alla data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro;
 - f) all'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali;
 - g) alla durata del rapporto di lavoro a tempo parziale, ancorata alla permanenza delle relative condizioni.
2. La clausola di distribuzione dell'orario di lavoro è finalizzata:
 - a tutelare l'interesse dell'Azienda a pianificare tempi e ritmi dell'attività organizzativa e produttiva;
 - a soddisfare l'interesse del dipendente a programmare la propria vita, distinguendo i tempi di lavoro dai tempi di non lavoro.

ART. 15

TRATTAMENTO NORMATIVO DEL LAVORO PART-TIME

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time si applicano, in quanto compatibili, tutti gli istituti normativi previsti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale per il personale a tempo pieno, in misura proporzionale alla percentuale di riduzione oraria della prestazione lavorativa.

ART. 16

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORO PART-TIME

1. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time è proporzionato alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa con riferimento a tutte le voci stipendiali, sia fisse che variabili, così come regolamentate dal CCNL.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo consenso può essere chiamato a svolgere prestazione di lavoro supplementare 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 sulla base delle disposizioni di cui all'art 75 CCNL 02/11/2022.

ART. 17

NORMA FINALE

1. Il presente regolamento esplica i suoi effetti dal giorno successivo alla data di adozione dello stesso con formale provvedimento del Direttore dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ascoli Piceno. Il medesimo verrà adeguato all'evoluzione legislativa e contrattuale qualora necessario, previa rituale informativa alle OO.SS..
2. Tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento sono sottoposti alle procedure previste dal presente Regolamento.
3. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
4. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente.