

REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

ART. 1

PRINCIPI, OGGETTO E FINALITA'

Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) nonché i criteri e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il personale dipendente dell'Area Comparto dell'AST di Ancona, nel rispetto della seguente normativa:

- *Legge 23 dicembre 1996 n. 662 e s.m.i. "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"*
- *Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e s.m.i.: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate";*
- *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*
- *D.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.: "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*
- *CCNL Comparto Sanità 2 novembre 2022, art. 73, 74 e 75.*
- *Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale del Comparto, approvato con determina n. 1489/AST AN del 13/10/2023*
- *Piano Triennale di Azioni Positive (P.A.P.) 2023-2025, approvato con determina n. 163 del 13/02/2023*

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, di cui al presente regolamento, avente quale obiettivo prioritario l'uniformazione delle procedure e l'applicazione di criteri omogenei di valutazione, è orientata a contemperare, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, le esigenze personali del dipendente che richiede la trasformazione del rapporto di lavoro con l'obbligo dell'Amministrazione di garantire l'efficacia dell'azione sanitaria, e dei servizi tecnici e amministrativi.

Il CCNL 02.11.2022 prevede che l'orario di lavoro del personale del Comparto sia di 36 ore settimanali.

Si considera **tempo parziale** qualunque orario di lavoro che comporti una riduzione dell'impegno lavorativo settimanali contrattualmente stabilito, pari a 36 ore settimanali, fermo restando che, ai sensi dell'art. 74 del CCNL 02.11.2022, la prestazione lavorativa **non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno**.

ART. 2

ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

L'accesso alla prestazione lavorativa a tempo parziale avviene mediante:

- Assunzione del personale, con rapporto di lavoro ad orario ridotto, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del dipendente a tempo indeterminato e superato il periodo di prova.

In caso di richiesta del dipendente la trasformazione non costituisce automatismo ma l'Azienda esercita un potere discrezionale di valutazione dell'istanza sulla base dei criteri stabiliti dal presente regolamento.

La decorrenza del rapporto di lavoro viene fissata dal primo giorno del mese prestabilito.

ART. 3

TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

Orizzontale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta su tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

Verticale: con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno, ovvero 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 (settimana, mese o anno). Nel part time settimanale, di norma, l'attività lavorativa non potrà comunque essere inferiore a 3 giorni settimanali.

Misto: per cui l'orario di lavoro si svolge secondo una combinazione tra part-time orizzontale e verticale.

L'AST Ancona stabilisce che la prestazione lavorativa ad impegno orario ridotto (part-time), percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere ricondotta a:

- 50% dell'orario pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 66,66% dell'orario pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
- 77,77% dell'orario pieno (equivalente a 28 ore settimanali);
- 83,33% dell'orario pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica di ciascun profilo professionale rilevata al **31 dicembre dell'anno precedente** alla determina che recepisce il bando di avviso che stabilisce il contingente da ammettere a part time, distinto per ruolo, Area e profilo professionale/Unità Operative Complesse/Servizio (art. 73 CCNL 2/11/2022). Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

ART. 4 **DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro deve essere funzionale all'orario di servizio e ai servizi all'utenza, specificatamente dovrà essere funzionale al piano di lavoro e di attività del turnista a tempo pieno. Conseguentemente, il personale in part-time, non è esonerato dal lavoro in turno (compresa la turnazione notturna).

Il personale beneficiario del part-time sarà normalmente inserito nei turni di lavoro nelle fasce diurne e notturne, per tutti i giorni del servizio, con un'equa distribuzione del turno mattina/pomeriggio/notte, sabato e domenica inclusi e nei servizi di pronta disponibilità, secondo quanto garantito dal CCNL vigente.

Il tipo di articolazione della prestazioni lavorativa e la sua distribuzione sono concordati tra il Coordinatore/Responsabile dell'Unità Operativa/Servizio e il lavoratore e deve temperare le esigenze personali del lavoratore con le esigenze aziendali, con l'obiettivo di garanzia della continuità assistenziale, del supporto ai servizi sanitari/amministrativi e del servizio all'utenza.

Il personale turnista beneficiario dell'orario ridotto (part-time) dovrà rispettare i turni programmati conformando l'orario di lavoro (inizio e fine della giornata lavorativa) all'orario che sarà ritenuto funzionale dal proprio coordinatore/Responsabile rispetto al piano di lavoro e di attività del personale turnista a tempo pieno.

Le eventuali eccedenze orarie accumulate dal dipendente con part-time verticale, daranno luogo, di norma, a recuperi orari da concordare con il proprio coordinatore/Responsabile.

Il personale turnista del ruolo sanitario e socio sanitario, salvo che il tempo parziale non sia richiesto in applicazione del D.lgs. 151/2001 ovvero della L. 104/1992, può accedere esclusivamente al part time di **tipo verticale** nell'ambito delle seguenti tipologie di orario da valersi sull'intera settimana lavorativa (dal lunedì alla domenica):

- 18 ore su tre giorni
- 24 ore su tre giorni

Nel caso che la concessione del part time abbia un impatto non gestibile all'interno dell'organizzazione dell'unità operativa si applica quanto previsto dall'art. 9 del presente regolamento - orario di lavoro part time.

ART 5 **LAVORO SUPPLEMENTARE**

Considerato che la concessione della riduzione lavorativa è consentita per particolari esigenze personali, il lavoratore part-time potrà svolgere lavoro supplementare/straordinario in misura non superiore al 25% del debito orario mensile e dovrà essere distribuito per un periodo superiore a una settimana nell'arco di ciascun mese.

Nel caso di rapporto di lavoro part time di tipo verticale con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Limitatamente ai casi di carenza di organico, il personale **a tempo parziale orizzontale** addetto alle attività operatorie, nelle strutture di emergenza, personale che deve garantire il funzionamento degli impianti o delle attrezzature informatiche e relativi applicativi, previo consenso, nel rispetto delle garanzie previste dalle disposizioni legislative (L.151/2001, L.104/1992), può essere utilizzato nei turni di pronta disponibilità proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Le ore di lavoro supplementari vengono retribuite con un compenso pari alla retribuzione globale, maggiorata del 15%. Se le ore supplementari eccedono il 25% previsto, la maggiorazione economica è del 25%. In tal caso va data informazione alle OO.SS. e alla RSU.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzativa conseguenti ad assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare se vi sono comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio dal personale con part-time verticale.

In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni e per la pronta disponibilità non può superare n. 102 ore annue individuali e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 81/2015 e smi.

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni di lavoro aggiuntive (libera professione, abbattimento liste di attesa, progetti particolari che comportino orario aggiuntivo) così come non può effettuare attività di supporto all'intramoenia del personale dirigente.

ART. 6

PROFILI PROFESSIONALI ESCLUSI DALL'ORARIO DI LAVORO PART-TIME

In considerazione della necessità dell'Azienda di beneficiare delle professionalità aventi un ruolo strategico, organizzativo o con particolare qualificazione professionale, i titolari di incarichi di funzione organizzativa/professionale, con indennità superiore ad €3.227,85, non potranno beneficiare della riduzione dell'orario di lavoro.

ART 7

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Fatti salvi i limiti alla percentuale dei part-time, indicati all'art. 2 del presente Regolamento, che possono essere presenti in Azienda, il rapporto di lavoro part-time può costituirsi:

- a) per assunzione, nell'ambito della programmazione del fabbisogno triennale del personale, ai sensi della normativa vigente;
- b) per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa, compatibilmente con le esigenze aziendali, su istanza del dipendente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova e con anzianità di servizio almeno pari ad anni due a seguito dell'emanazione di apposito avviso interno (di cui l'Azienda dovrà dare adeguata pubblicità sul sito istituzionale aziendale) con pubblicazione su Amministrazione trasparente – bandi di concorso – per almeno venti giorni (allegato A al presente regolamento)

Il bando per la trasformazione del rapporto di lavoro part time dovrà avere scadenza (30 giorni) e la trasformazione di rapporto di lavoro sarà concessa con la decorrenza prevista dall'art. 2.

Qualora le richieste che pervengono all'amministrazione siano superiori ai posti di part-time disponibili, la AST Ancona stilerà una **graduatoria** sulla base dei criteri di cui al presente Regolamento.

Nella domanda da inviare alla Direzione Generale AST Ancona dovrà essere indicato:

- la tipologia del part-time
- l'articolazione oraria
- le motivazioni della richiesta e l'eventuale attività di lavoro che si intende svolgere (in caso di part-time non superiore al 50%).

Entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, l'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto qualora l'attività

indicata sia incompatibile con l'attività prestata all'interno del servizio, o in alternativa può concederlo previa riassegnazione del dipendente entro il 2° mese successivo all'approvazione della graduatoria, ad altra UOC/servizio in cui la riduzione dell'orario di lavoro non arrechi pregiudizio all'azienda.

In particolare, l'Azienda può dare il diniego alla trasformazione del rapporto di lavoro part time nei seguenti casi:

- a) in caso di raggiungimento del limite di lavoratori part time di cui all'art. 3 del presente Regolamento;
- b) qualora l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore svolge comporti una situazione di conflitto d'interesse o sussista una situazione d'incompatibilità o qualora si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio ;
- c) in caso di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- d) in caso di lavoratori titolari di incarichi di funzione organizzativa/professionale.

Sono esonerati dai limiti temporali sopra indicati i lavoratori dipendenti:

- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico- degenerative ingravescenti che comportino una ridotta capacità lavorativa;
- che optino per la riduzione dell'orario di lavoro in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
- lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

ART. 8

DURATA ED ESTINZIONE DEL CONTRATTO AGGIUNTIVO PART -TIME

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla decorrenza della trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Qualora, alla scadenza del biennio, il dipendente non abbia presentato nuova istanza nei termini indicati di cui al presente Regolamento, decade dal suddetto beneficio e rientra in servizio con rapporto di lavoro full time. L'Amministrazione non risponderà delle omissioni del dipendente con riguardo alla scadenza del periodo di lavoro a tempo parziale.

Art. 9

ORARIO DI LAVORO PART-TIME

L'autorizzazione allo svolgimento del part-time e la tipologia di part-time prescelto, l'orario di lavoro effettuato dal dipendente dovranno essere funzionali alla UOC/servizio in cui il dipendente è incardinato.

Qualora tra il datore di lavoro e il dipendente non si raggiunga un accordo circa l'orario di lavoro, sarà possibile valutare l'assegnazione del dipendente ad altra UOC/servizio.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo circa l'orario di lavoro part-time ovvero la non accettazione dell'assegnazione ad altra UOC/servizio, l'Azienda si riserva la possibilità di non concedere la trasformazione del rapporto part-time richiesta dal dipendente. Fatto salvo quanto previsto dall'art 73 c.9 del CCNL 2019-2021.

ART. 10

FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta con l'indicazione della data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa, dell'unità operativa alla quale il dipendente è assegnato nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

Se l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può prevedere anche l'eventuale articolazione di orario di lavoro su fasce orarie prestabilite.

ART.11

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Nella domanda il dipendente deve precisare i seguenti elementi:

- la tipologia di tempo parziale e l'impegno orario
- le motivazioni a sostegno della richiesta, specificando e allegando le eventuali situazioni familiari/personali
- la descrizione dettagliata dell'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente eventualmente intende svolgere, qualora la richiesta di part-time sia pari o superiore al 50% (18 ore).
- Il dipendente può comunque presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche dopo la scadenza dell'avviso, qualora siano sopraggiunte nuove situazioni familiari, inoltrando istanza almeno 60 giorni prima della data richiesta per la decorrenza del part-time, qualora vi siano ancora posti disponibili che residuano, dopo le assegnazione di personale.

ART. 12

PRIORITA' IN CASO DI CONTESTUALE RICHIESTA DI PART-TIME. CASI DI TRASFORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nella valutazione delle istanze di part-time verrà valutato con carattere di priorità (art. 73 del CCNL COMPARTO) quanto segue:

- a) lavoratore dipendente che si trova nelle condizioni previste dall'art. 8 commi 4 e 5 del D.lgs. 81/2015;
- b) lavoratore dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) lavoratore dipendente che rientra dal congedo di maternità o paternità;
- d) lavoratore dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione lavorativa a tempo pieno;
- e) lavoratore dipendente con 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;
- f) lavoratore dipendente genitore con figli minori in relazione al numero degli stessi;
- g) lavoratore dipendente con figli conviventi di età non superiore ad anni 14 o con figli conviventi portatori di handicap (ai sensi dell'articolo 3 Legge n. 104/1992) o con figli affetti da patologie ex art. 1 della Legge n. 170 del 2010 (disturbi dell'apprendimento);
- h) Lavoratore dipendente unico genitore affidatario con figli minori di età inferiore ai 14 anni.

Per le ipotesi elencate nei precedenti punti a) b) d) e) del presente articolo l'Azienda esprime parere entro 15 giorni dall'istanza, per le altre ipotesi il parere viene espresso nel limite di 60 giorni.

Art. 13

CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per la concessione del rapporto di lavoro part-time sarà valutata, con priorità e secondo i punteggi di cui al presente regolamento, la domanda dei lavoratori dipendenti che rientrano nelle seguenti situazioni:

	Casistica	Punti
1	Lavoratori con coniuge/convivente/parte di unione civile, figlio o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti – art. 8 comma 4 D.lgs. 81/2015	15
2	Lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita – art. 8 comma 4, D.lgs. 81/2015	15

3	Lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap ai sensi dell'art. 3 della l. 104/1992 – art. 8 comma 5 D.lgs. 81/2015	15
4	Lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni – art. 8, comma 5, D.lgs. 81/2015	8
5	Genitori con figli minori, di età da 14 a 17 anni, in relazione al loro numero	4
6	Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità	3
7	Genitori di studenti affetti da sindrome DSA	3
8	Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche	7
9	Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	6
10	Necessità di assistere i genitori, il coniuge/convivente/parte di unione civile, i figli ed altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	5
11	Monogenitore di figlio minorenne o genitore separato, con affidamento esclusivo	5
12	Svolgimento di un'attività lavorativa (solo nel caso di richiesta di part time non superiore alle 18 ore)	1
13	Dipendenti con familiari in situazione di handicap ai sensi dell'art. 3 c.3 della L. 104/92 (situazione di gravità), non conviventi	1
14	Dipendenti con familiari in situazione di malattia grave ma senza il riconoscimento dell'handicap ovvero con riconoscimento dell'handicap, ai sensi dell'art. 3 comma 1 della l. 104/1992 (situazione di non gravità)	1
15	Dipendenti con invalidità civile pari o superiore al 50%	1
16	Coniuge/convivente/parte di unione civile che lavora in modo continuativo fuori regione o che svolge attività lavorativa in qualità di turnista in altra azienda	1
17	Ulteriori situazioni oggetto di valutazione	1

Modalità di applicazione:

- viene attribuito un punteggio al sussistere di ogni diversa casistica;
- la casistica di cui al punto 6 è incrementale rispetto alla casistica di cui al punto 4;
- la casistica di cui al punto 7 è incrementale rispetto alle casistiche di cui ai punti 4 e 5;
- l'età dei figli è calcolata sino alla data di scadenza del bando;
- per ogni figlio successivo al primo viene attribuita la metà del punteggio (viene considerato per primo il figlio rientrante nella casistica più favorevole);
- nel caso in cui si classificano in posizione utile coniugi/parte di unione civile/convivente di fatto il beneficio è riconosciuto ad uno solo di essi;
- a parità di punteggio si dà precedenza al candidato con più anzianità di servizio (in servizio a tempo determinato e indeterminato nel SSN) e in subordine al candidato più anziano di età.

ART. 14 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Poiché il contratto di lavoro a tempo determinato è finalizzato a sostituire personale temporaneamente assente o a far fronte a periodi di attività lavorativa di natura eccezionale, ai lavoratori a tempo determinato **non sarà concessa** la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

ART. 15 PART TIME FERIE E CONGEDI

I lavoratori 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/misto hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresses proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In tutti i casi, il trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. Il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, comprese le assenze per malattia.

In caso di part time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo per maternità e paternità. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi che coincidono con quelli lavorativi, e il relativo trattamento economico è proporzionato alla durata prevista per la prestazione lavorativa.

In presenza di rapporto a tempo parziale 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. 16

ESERCIZIO DI ALTRE ATTIVITA' E ISCRIZIONI IN ALBI PROFESSIONALI

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa sia pari al 50%, possono svolgere abituale attività lavorativa subordinata o autonoma o che comporti l'iscrizione ad albi professionali, a condizione che l'attività esercitata non rilevi conflitto d'interessi con l'attività istituzionale né sussistano casi d'incompatibilità, secondo la normativa vigente.

I suddetti dipendenti sono tenuti a indicare nell'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale l'ulteriore attività lavorativa svolta, come previsto dal presente Regolamento.

I medesimi lavoratori sono tenuti a comunicare all'Azienda l'eventuale successivo inizio o variazione dell'attività lavorativa esterna entro 15 giorni dal suo inizio.

ART. 17

REVOCA D'UFFICIO DEL RAPPORTO DI LAVORO PART — TIME

Nell'ipotesi in cui l'ufficio rilevazione presenze rilevi un persistente ricorso al lavoro supplementare/straordinario dal quale è possibile riscontrare che vi è palese violazione dell'orario di lavoro a tempo ridotto, l'Azienda potrà, dopo aver chiesto chiarimenti al lavoratore e al suo Responsabile, invitare gli stessi al rispetto dell'orario contrattualmente previsto e al recupero delle ore effettuate in eccedenza ovvero, in alternativa, anche in base alle indicazioni del Responsabile, richiedere un incremento dell'orario di lavoro del lavoratore a tempo parziale. Nel caso di mancato accoglimento da parte del lavoratore degli inviti come sopra formulati, l'Azienda procederà all'applicazione di tutto quanto previsto dal CCNL vigente, compresa l'eventuale revoca del part-time.

ART. 18

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

Il dipendente assunto in ruolo, mediante procedura selettiva finalizzata all'immissione in servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà presentare istanza per il **ripristino del rapporto di lavoro** a tempo pieno alla presenza delle seguenti condizioni, in ogni caso non prima di 2 (due) anni dall'assunzione a tempo parziale:

- a. effettiva necessità aziendale del servizio di appartenenza
- b. disponibilità del posto nella dotazione organica e nel PTFP.

ART. 19

RINVIO E DURATA

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento si rinvia ai CCNL di categoria vigenti e alla normativa legislativa di settore.

ART. 20

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo all'adozione della determina di approvazione.

ART. 21

NORMA TRANSITORIA FINALE

Dall'adozione del presente regolamento sono tenuti obbligatoriamente a presentare nuova istanza i dipendenti già titolari di riduzione dell'orario di lavoro (part time) presso AST Ancona e precedente organizzazione, di cui alla L.R. 13/2003.

La istanza sarà oggetto di rivalutazione in base ai criteri stabiliti da presente Regolamento.

L'Azienda si riserva di valutare l'impatto sull'intera organizzazione derivante dall'adozione del presente regolamento entro anni 1 dell'entrata in vigore. L'argomento verrà riportato al tavolo sindacale.

Al Direttore Generale

Al Dirigente/Direttore UOC _____

Al Direttore

U.O.C. – Organizzazione risorse umane

AST ANCONA MARCHE

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____ e residente a _____ in via _____, dipendente a tempo indeterminato di questa AST ANCONA con il profilo professionale di _____ in servizio presso _____

CHIEDE, ai sensi dell'art. 73 del CCNL del personale comparto 2019/2021

La trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno al rapporto di lavoro part-time di tipo:

Orizzontale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta su tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

Verticale: con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno, ovvero 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 (settimana, mese o anno). Nel part time settimanale, di norma, l'attività lavorativa non potrà comunque essere inferiore a 3 giorni settimanali.

Misto: per cui l'orario di lavoro si svolge secondo una combinazione tra part-time orizzontale e verticale.

Con la seguente riduzione oraria:

- 50% dell'orario pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 66,66% dell'orario pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
- 77,77% dell'orario pieno (equivalente a 28 ore settimanali);
- 83,33% dell'orario pieno (equivalente a 30 ore settimanali).

Tipologia oraria _____

Per le seguenti esigenze: _____

L'UOC dove attualmente sono assegnata è articolata su n. ____ giorni lavorativi.

° compresi la domenica e giorni festivi

° non compresi domenica e giorni festivi

A tal fine il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali nel caso di dichiarazioni non veritiere e falsità negli atti, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e della decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, ai sensi dell'art. 75 del citato D.P.R., dichiara sotto la propria personale responsabilità l'esistenza delle seguenti situazioni familiari e/o personali:

- Lavoratori con coniuge/convivente/parte di unione civile, figlio o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti – art. 8 comma 4 D.lgs. 81/2015

- Lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita – art. 8 comma 4, D.lgs. 81/2015
- Lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992 – art. 8 comma 5 D.lgs. 81/2015
- Lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni – art. 8, comma 5, D.lgs. 81/2015
- Genitori con figli minori, di età da 14 a 17 anni, in relazione al loro numero
- Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità
- Genitori di studenti affetti da sindrome DSA
- Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche
- Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno
- Necessità di assistere i genitori, il coniuge/convivente/parte di unione civile, i figli ed altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti
- Monogenitore di figlio minorenni o genitore separato, con affidamento esclusivo
- Svolgimento di un'attività lavorativa (solo nel caso di richiesta di part time non superiore alle 18 ore)
- Dipendenti con familiari in situazione di handicap ai sensi dell'art. 3 c.3 della L. 104/92 (situazione di gravità), non conviventi
- Dipendenti con familiari in situazione di malattia grave ma senza il riconoscimento dell'handicap ovvero con riconoscimento dell'handicap, ai sensi dell'art. 3 comma 1 della L. 104/1992 (situazione di non gravità)
- Dipendenti con invalidità civile pari o superiore al 50%
- Coniuge/convivente/parte di unione civile che lavora in modo continuativo fuori regione o che svolge attività lavorativa in qualità di turnista in altra azienda
- Ulteriori situazioni oggetto di valutazione

Chiede che ogni necessaria comunicazione venga inviata al seguente indirizzo:

recapito telefonico _____

e-mail _____

Data _____

Chiede inoltre di poter iniziare l'orario di lavoro ridotto a partire possibilmente dal _____ e fino al

Jesi lì _____

.....
(firma)

Parere: favorevole/ non favorevole (per le seguenti motivazioni):

Direttore UOC _____

Data parere _____