

**Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**

**Verbale di accordo di contrattazione decentrata integrativa fra  
Azienda, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto**

**Approvazione nuovo Regolamento sulla disciplina  
dei rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time)  
per il Personale del Comparto**

**Bussana di Sanremo, 24 marzo 2014**





**Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**

Addì 24 marzo 2014, presso la Sede di Bussana ha avuto luogo l'incontro fra l'Amministrazione dell'Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese, la RSU e le Organizzazioni Sindacali del Comparto.

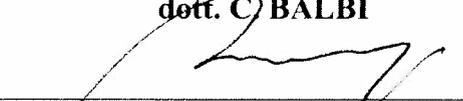
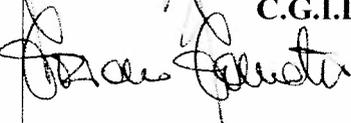
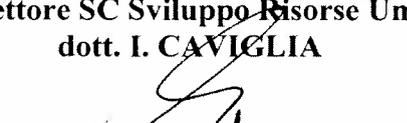
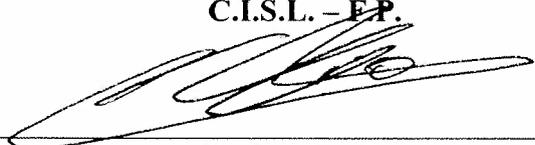
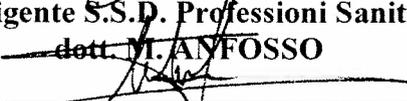
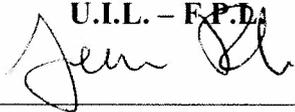
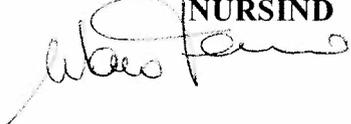
A seguito della positiva certificazione di conformità normativa formalizzata dal Collegio Sindacale dell'Azienda nel verbale della seduta del 19/02/2014, sull'ipotesi di CCIA del 18/03/2014, trasmessa al Collegio in pari data con nota n. prot. 0010347, unitamente alla relazione illustrativa ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii., le Parti procedono alla sottoscrizione definitiva del CCIA in epigrafe. Pertanto, al termine di ampia:

**LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE**

1. è approvato il nuovo Regolamento Aziendale per la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale (part-time) del personale del Comparto, nel testo allegato al presente verbale a farne parte integrante e sostanziale;
2. il presente accordo ha decorrenza giuridica dalla data di sottoscrizione definitiva, dalla quale si intende disapplicato il CCDI del 19/04/2011 ed ogni altro accordo ad esso conseguente e/o correlato. Il presente accordo è vigente fino alla stipula di nuovo accordo in materia;
3. il presente accordo sarà sottoposto al parere non vincolante del Comitato Unico di Garanzia Aziendale per le valutazioni di propria spettanza, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di contratto;
4. sono stabilite le seguenti disposizioni transitorie, a valere per l'anno 2014:
  - a. i contratti individuali di part-time attualmente in essere, attivati a domanda per cura di figli minori che alla data di decorrenza del presente accordo hanno compiuto i 14 anni, ma non hanno superato i 15 anni di età sono prorogati automaticamente di 1 (un) anno, salvo espressa rinuncia del dipendente interessato;
  - b. nel corso dell'anno 2014, l'Azienda accorderà la trasformazione di nuovi rapporti a tempo parziale, in numero pari almeno al 50 % del totale dei rientri a tempo pieno avvenuti fra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2014; stessa percentuale sarà applicata per gli anni successivi a quello corrente.

<b>PARTE PUBBLICA</b>	<b>PARTE SINDACALE</b>
<b>Il Direttore Amministrativo</b>	<b>RSU</b>

**Struttura Complessa Sviluppo Risorse Umane**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**

<p>IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  <b>dott. C. BALBI</b></p> 	
<p><b>Il Direttore Sanitario</b>  <b>dott. E. DELEINO</b></p> 	<p><b>C.G.I.L. - F.P.</b></p> 
<p><del>Il Direttore SC Sviluppo Risorse Umane</del>  <b>dott. I. CAVIGLIA</b></p> 	<p><b>C.I.S.L. - EP.</b></p> 
<p><b>Il Dirigente S.S.D. Professioni Sanitarie</b>  <b>dott. M. ANFOSSO</b></p> 	<p><b>U.I.L. - F.P.D.</b></p> 
	<p><b>FIALS</b></p>
	<p><b>FSI</b></p> 
	<p><b>NURSIND</b></p> 

Ufficio Relazioni Sindacali \ GMS

**Dichiarazione a verbale congiunta**

Le Parti firmatarie condividono, per quanto riguarda le Strutture dell'Area Sanitaria (in particolare quelle Ospedaliere di degenza e cura) un orientamento di favore, in linea di principio, alla concessione del part-time almeno per 1 (un) anno, qualora la continuità assistenziale e/o organizzativa del servizio sia garantita dal Dirigente Responsabile della SSD Professioni Sanitarie (o suo delegato) in accordo con il competente Coordinatore: qualora questa garanzia venga meno, il part-time non potrà essere rinnovato alla scadenza del contratto in essere.





## REGOLAMENTO AZIENDALE SULLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

### Art. 1

#### Percentuale e criteri di concessione dei rapporti a tempo parziale

1. Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per il personale del Comparto Sanità, possono essere attivate non oltre il limite massimo percentuale del **25 %** della dotazione organica complessiva aziendale.
2. Tale percentuale è computata per ogni profilo professionale costituente la dotazione organica assegnata alla singola Struttura. In caso di frazionamento, il contingente è arrotondato all'unità superiore.
3. **In caso di eccedenza delle domande presentate ai sensi del successivo art. 3 rispetto a quelle sostenibili in ragione delle contingenti esigenze organizzative viene data la precedenza, nel seguente ordine di priorità:**
  - a. ai dipendenti portatori di handicap grave ai sensi dell' art. 3 comma 3 della L. n. 104/92;
  - b. ai dipendenti che assistono famigliari riconosciuti invalidi (non meno del 70 %) o affetti da gravi patologie, ovvero anziani non autosufficienti;
  - c. ai genitori con figli minori, fino a **4** anni di età, in relazione al loro numero, **con assegnazione di punteggio inversamente proporzionale da 0 a 4 ;**
  - d. ai dipendenti unici affidatari (da documentare con provvedimento del Tribunale) di figlio minore di anni **14**;
  - e. ai genitori con figli minori, fino a **14** anni di età, in relazione al loro numero **con assegnazione di punteggio inversamente proporzionale da 0 a 14;**
  - f. ai dipendenti che assistono famigliari portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. n. 104/1992;
4. I dipendenti affetti da patologia oncologica che determini una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medico-legale della ASL, hanno diritto, se lo richiedono, a trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche al di fuori delle percentuali di cui sopra.
5. Al di fuori dei casi di cui al comma 4°, la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata soltanto qualora siano decorsi almeno 3 anni dalla data di decorrenza del

contratto individuale di assunzione in servizio a tempo pieno presso l'Azienda Sanitaria Locale 1 Imperiese (appresso denominata "Azienda").

**Art. 2**  
**Tipologie e fasce orarie disponibili**

1. Il rapporto di lavoro part-time può essere realizzato con le seguenti tipologie:
  - a. Orizzontale : prestazione svolta per tutti i giorni lavorativi di competenza (6 o 5 giorni /sett.li) con orario ridotto ;
  - b. Verticale : prestazione svolta ad orario pieno solo su alcuni giorni alla settimana
  - c. Ciclico : prestazione svolta ad orario pieno in alcuni mesi dell'anno
  
2. Nell'ambito delle suddette articolazioni sono individuate le seguenti riduzioni :
  - a. Orizzontale e verticale : 12 / 18 / 24 / 28 / 30 / 32 ore settimanali
  - b. Ciclico : 50 % - 66%
  
3. Per le tipologie di part-time orizzontale e verticale sono individuate, con riferimento alle suddette riduzioni dell'orario settimanale, le seguenti fasce orarie di norma:



orario settimanale	riduzione rapporto percentuale	part time vericale		part time orizzontale	
		fasce orarie		fasce orarie	
		gg	da ore	gg	da ore
12	33%	2	6	6	2
		4	3	5	2,14
18	50%	3	6	6	3
				5	3,36
24	67%	3	8	6	4
		4	6	5	4,48
28	78%	4	7	6	4,40
				5	5,36
30	83%	4	7,3	6	5
				5	6
32	89%	4	8	6	5,2
				5	6,24

4. Nel rispetto dei principi e delle procedure previste dal vigente CCNL in presenza di motivate e documentate esigenze di carattere personale e/o familiare , possono essere concesse ulteriori modalità di articolazione oraria della prestazione lavorativa al di fuori delle fasce di cui sopra.
5. In ogni caso , la scelta dell'articolazione oraria deve essere concordata in modo che la stessa contemperi le esigenze del dipendente con quelle dell'organizzazione della struttura , tenuto conto delle attività istituzionali ivi svolte e del regime orario giornaliero ivi normalmente applicato o di nuova istituzione.

### Articolo 3

#### Richiesta di concessione, modifica e rinnovo di part-time

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e quelle di modifica e/o rinnovo delle tipologie di part-time devono essere formulate dal dipendente utilizzando gli appositi moduli aziendali , da compilarsi in modo chiaro in ogni sua parte.
2. Ai fini di un'opportuna ottimizzazione dei percorsi gestionali, le decorrenze (e le cessazioni) dei contratti individuali di lavoro part-time saranno declinate, nell'arco dell'anno su tre decorrenze fisse : 1° gennaio - 1° maggio - 1° settembre, **fatta salva l'ipotesi di cui all'art. 1 comma 4.**
3. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e quelle di modifica e/o rinnovo di part-time devono essere inoltrate esclusivamente nel mese di settembre per la decorrenza di gennaio, a gennaio per la decorrenza di maggio e a maggio per la decorrenza di settembre.

4. Le domande presentate nei mesi diversi da quelli indicati nel precedente comma 3 saranno differite automaticamente alla “finestra successiva”.
5. La domanda (unitamente all’eventuale documentazione attestante la sussistenza di taluna delle particolari condizioni personali e/o famigliari indicate nel presente regolamento) dev’essere inviata dal dipendente al Responsabile della Struttura di appartenenza del richiedente (appresso denominato “Responsabile competente”), ovvero per il personale del Comparto appartenente al ruolo sanitario e per gli O.S.S. al Responsabile della SSD Professioni Sanitarie, per l’acquisizione del parere.
6. Il provvedimento, di accoglimento o di rigetto, della domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time dev’essere comunicato dall’Azienda entro il termine perentorio di 60 giorni, decorrente dalla data di ricezione della domanda stessa, risultante dal Protocollo Generale.
7. Nelle ipotesi di cui all’art. 1 comma 3, nonché nei casi di part-time attivato per lo svolgimento di altra attività lavorativa, è garantito il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale qualora permangano le condizioni soggettive di cui sopra, previa domanda del dipendente (presentata secondo le tempistiche e modalità di cui al presente articolo) e sottoscrizione di apposito contratto di rinnovo.

#### **Articolo 4** **Rigetto richiesta di concessione part-time**

1. Al di fuori dell’ipotesi prevista dal precedente art. 1 comma 4°, l’Azienda nega la trasformazione del rapporto, qualora, sulla base di effettive necessità idoneamente motivate per iscritto dal Dirigente competente in calce alla domanda, **in sintonia e coerenza con le previsioni indicate in sede di budget annuale**, risulti che la trasformazione stessa determini pregiudizio alla funzionalità del servizio in relazione alla posizione e alle mansioni del dipendente richiedente.
2. Il parere sulla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità del servizio dovrà essere formulato dal Dirigente competente sulla base di una ponderata valutazione di “sostenibilità” del richiesto part-time:
  - a. mediante l’utilizzo di un organico compatibile con l’accoglimento della richiesta del part time;
  - b. senza il ricorso a supplemento di orario di lavoro straordinario, richiesto al personale a part time oltre i limiti previsti, e, comunque, per un periodo continuativo non superiore a sei mesi;
  - c. senza determinare un eccessivo carico di attività e di orario di lavoro al personale a tempo pieno;

3. Nel caso in cui la domanda venga rigettata per l'impossibilità di garantire l'attività assistenziale di cui ai punti a, b e c del comma precedente, il Dirigente competente ovvero il Dirigente della SSD Professioni Sanitarie, ove possibile, propone la concessione del part-time in altro servizio e, in caso di accettazione, trasferisce il dipendente sostituendolo con altro dipendente a tempo pieno, previo accertamento di eventuali disponibilità volontarie in tal senso.
4. Nel caso in cui non sia possibile procedere all'immediata riassegnazione del dipendente ad altro servizio, quest'ultimo dovrà presentare nuova domanda per la "finestra" successiva e il Dirigente competente ovvero il Dirigente della SSD Professioni Sanitarie si impegna a rivalutare la domanda esaminando possibilità di trasferimento ad altro servizio ove il part-time è compatibile.
5. Qualora sopravvengano situazioni di incompatibilità rispetto alle esigenze di cui ai punti a, b e c (comma 2), successivamente all'attivazione del part-time, il dipendente verrà trasferito ad altro servizio/Struttura (compatibile con il part-time) e sostituito con dipendente a tempo pieno (salva la volontà dello stesso di rientrare a tempo pieno).
6. Il Dirigente competente è tenuto a formalizzare per iscritto, in calce alla domanda, il proprio parere entro la fine del mese successivo rispetto a quello previsto dal comma 3 dell'art. 3 per la presentazione delle domande. La mancata osservanza delle procedure o il verificarsi di inadeguate valutazioni da parte del Coordinatore interessato (o figura equivalente) costituirà elemento di giudizio in sede di valutazione periodica, anche ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. Il Dirigente deve trasmettere la domanda con l'allegato parere alla S.C. Sviluppo Risorse Umane che procederà alla comunicazione dell'esito negativo della procedura ovvero alla stipula del nuovo contratto a tempo parziale.
7. Qualora l'Azienda non comunichi l'esito della procedura entro il termine di 60 giorni indicato al comma 3, la domanda di trasformazione del rapporto si intende accolta per la durata di 1 anno, con facoltà del dipendente di reiterare l'istanza, secondo le modalità e nei limiti di cui al presente regolamento.
8. La trasformazione del rapporto a part-time è negata altresì :
  - a. in caso di saturazione del contingente percentuale relativo al profilo professionale del richiedente ovvero a seguito dell'applicazione dei criteri di precedenza previsti dal presente regolamento;
  - b. qualora il part-time sia richiesto per lo svolgimento di altra attività lavorativa, autonoma o subordinata, che, sulla base di idonea motivazione, sia valutata dall'Azienda in conflitto di interessi con l'attività istituzionale del richiedente;

## Art. 5

### Percentuali di criticità nell'ambito delle singole strutture aziendali

1. In conformità al principio generale sancito dalla vigente disciplina contrattuale collettiva, secondo cui la domanda di lavoro part-time deve essere governata in modo da contemperare le legittime esigenze dei richiedenti con le esigenze dell'organizzazione aziendale, si ravvisa la necessità di individuare le sotto indicate percentuali di criticità, corrispondenti alla percentuale di incidenza complessiva dei dipendenti con rapporto di lavoro part-time rispetto al numero totale di unità corrispondenti alla dotazione organica della singola struttura di riferimento.
2. Nel caso in cui l'incidenza dei rapporti di lavoro part-time si mantenga al di sotto della percentuale, il dipendente che richiede la trasformazione del rapporto a tempo parziale continuerà a prestare servizio presso la Struttura di appartenenza.
3. In caso di superamento di tale percentuale, l'accoglimento della domanda può essere subordinata all'accettazione dello spostamento ad altra Struttura o Reparto o Servizio o Settore, ove l'attivazione del part-time richiesto sia possibile.

#### Percentuali di criticità

15%	Strutture di Pronto Soccorso e 118 Emergenza Territoriale, nonché presso le Aree delle Cardiologie, delle Rianimazioni e Anestesia, della Nefrologia e Dialisi, e nell'ambito del Dipartimento Chirurgico il personale assegnato alle Sale Operatorie, all'Urologia e alla Gastroenterologia
25%	Tutte le altre Strutture Ospedaliere, Territoriali, Amministrative

## Articolo 6

### Contratto individuale di lavoro a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, autorizzata dall'Azienda secondo quanto precisato all'art. 3, è perfezionata mediante apposito contratto individuale di lavoro, sottoscritto dal dipendente e dall'Azienda, recante le condizioni generali del rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time è concessa per la durata **non inferiore ad 1 anno e non superiore a 3 anni**, salva la possibilità di rinnovo.
3. Nel contratto individuale devono comunque essere sempre indicati:
  - a. la tipologia di lavoro part-time richiesta (verticale, orizzontale, ciclico)

- b. le ore settimanali svolte e la percentuale di riduzione della prestazione lavorativa
  - c. la fascia oraria
  - d. in caso di part-time verticale, i giorni della settimana di svolgimento dell'attività lavorativa (tale indicazione è tassativa), tenuto conto di quanto precisato al successivo punto 6 per il personale turnista
  - e. in caso di part-time ciclico, i periodi dell'anno di svolgimento dell'attività lavorativa .
  - f. la durata della trasformazione del rapporto di lavoro a part-time e la relativa decorrenza.
4. Per il personale turnista, la prestazione lavorativa a part-time, qualora questa sia articolata in senso verticale (lavoro solo su alcuni giorni della settimana) dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati nell'ambito della Struttura di appartenenza. Di conseguenza:
- a. il contratto indicherà i giorni lavorativi della settimana specificando, sulla base di quanto concordato fra il dipendente e il Responsabile competente, che trattasi di "turno fisso";
  - b. ovvero il contratto indicherà solo il numero dei giorni lavorativi e la loro durata oraria, con la specifica "turno flessibile". L'addetto alla predisposizione dei turni potrà distribuirli nell'arco della settimana in base alle esigenze del servizio. In tale caso, ai fini del computo del debito orario settimanale, la contabilizzazione delle assenze avverrà in modo da non determinare indebiti superamenti dell'orario settimanale ridotto.
5. La tipologia di turnazione è assegnata , di norma, sulla base delle esigenze di organizzazione ed operatività della Struttura interessata, ovvero, può essere richiesta dal dipendente per particolari esigenze: in tale ultimo caso, la percorribilità deve essere valutata dal Responsabile competente sulla base delle esigenze del servizio.
6. La modificazione di alcuno degli elementi di cui al comma 3, richiesta dal dipendente ovvero dall'Azienda , deve avvenire con le procedure previste dall'articolo 3 ed essere formalizzata in nuovo contratto individuale integrativo di quello precedentemente stipulato .
7. All'atto della firma del contratto individuale di part-time , il dipendente può farsi assistere da un dirigente del sindacato al quale sia iscritto o a cui abbia dato mandato.

#### Art. 7

#### **Durata del rapporto part-time e rientro a tempo pieno**

1. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto a tornare a tempo pieno, decorsi 2 anni dalla data di inizio del part-time, anche in soprannumero. Il rientro a tempo pieno può essere chiesto anche prima del biennio, purché sia decorso almeno 1 anno dalla data di inizio del contratto part-time.

**Articolo 8**  
**Destinazione lavorativa nei casi di rientro a tempo pieno**

1. Il dipendente soggetto a spostamento interno in ragione della trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time , nel caso in cui ottenga trasformazione del rapporto di nuovo a tempo pieno, avrà priorità nella destinazione alla Struttura ove prestava servizio prima del passaggio a part-time ove a quest'ultima venga assegnata una nuova unità di personale : nel caso in cui non vi siano nuove assegnazioni , il suddetto dipendente sarà destinato ad altra Struttura , sulla base delle esigenze organizzative contingenti dell'Azienda, previa informazione all'interessato stesso da parte del Responsabile competente

**Articolo 9**  
**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.
2. Si riportano alla Tabella 1) allegata al presente regolamento alcuni esempi dei principali istituti giuridici modulati sul rapporto di lavoro part-time.

**Articolo 10**  
**Lavoro straordinario e prestazioni aggiuntive**

1. Lo straordinario è ammesso per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time **ESCLUSIVAMENTE** in presenza di particolari situazioni e/o eventi non prevedibili, da cui derivi oggettiva impossibilità di soddisfare le necessità con lo straordinario del personale a tempo pieno.
2. L'assegnazione di straordinario al personale a part-time **NON** può in ogni caso superare i limiti previsti dalla vigente normativa contrattuale come appresso indicati.
3. Al personale a part-time **NON** può essere richiesto, in alcun caso, lo svolgimento delle prestazioni aggiuntive, al di fuori dell'orario di servizio, disciplinate dalla vigente normativa di legge e di contratto.
4. Nel part-time orizzontale: lo straordinario può essere chiesto fino ad un massimo mensile pari al 10 % della durata del lavoro a tempo parziale precisamente:

12 ore/sett	-	max. 5 ore/mese
18 ore/sett	-	max. 8 ore/mese
24 ore/sett	-	max. 10 ore/mese
28 ore/sett	-	max. 12 ore/mese
30 ore/sett	-	max. 13 ore/mese

32 ore/sett - max 14 ore/mese

Nel part-time verticale: 20 ore \ anno da chiedersi solo nei giorni lavorativi (ovvero programmati da turno), comprese le ore su chiamata in pronta disponibilità. I suddetti limiti sono inderogabili, fatta salva la vigente normativa contrattuale.

### Articolo 11

#### Trattamento economico e previdenziale 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.
2. Ugualmente proporzionate, se spettanti, sono le indennità : professionali specifiche, di rischio radiologico, di coordinamento, di polizia giudiziaria. Le aggiunte di famiglia, se spettanti in base alla vigente normativa, sono corrisposte per intero.
3. Riguardo agli anni validi per conseguire il diritto alla pensione e al trattamento di fine rapporto (c.d. "liquidazione") , i periodi di lavoro a part-time sono conteggiati allo stesso modo del lavoro a tempo pieno. Invece, per il calcolo economico della pensione, gli anni di lavoro ad orario ridotto sono riproporzionati ad anni interi in base alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa : ad esempio, 10 anni di lavoro a part-time al 50% sono considerati, ai fini del calcolo contributivo, come 5 anni a tempo pieno.
4. Eventuali ricongiunzioni e/o riscatti, tipo laurea o servizio militare, devono essere riferiti all'orario a tempo pieno, sia riguardo agli anni da riscattare sia riguardo alla somma da pagare per il riscatto.

### Articolo 12

#### Part-time c.d. "pensionistico"

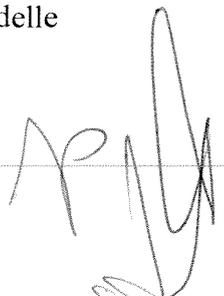
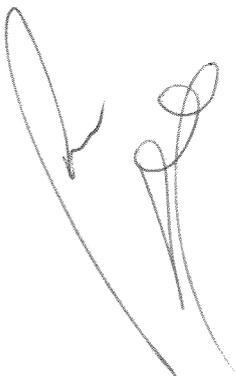
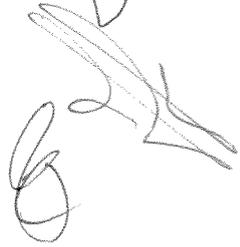
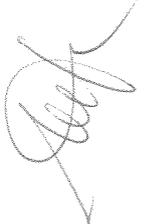
1. I dipendenti che hanno maturato, secondo la normative vigente al momento, i requisiti per la pensione di anzianità, possono fare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e, nello stesso tempo, chiedere il riconoscimento della pensione, cumulando i due trattamenti.
2. Il part-time non può essere inferiore al 50% e il cumulo fra i due redditi non può superare lo stipendio annuo del rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time avviene nel rispetto delle percentuali e secondo le stesse regole già viste in precedenza : il part-time pensionistico ha durata fino alla cessazione definitiva dal servizio per limiti d'età e non può essere variato. Il dipendente a part-time "pensionistico" non può chiedere di tornare a tempo pieno e non può svolgere alcun secondo lavoro, né subordinato né autonomo.

**Articolo 13**  
**Norma di rinvio**

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina di legge e di contratto collettivo in materia, con particolare riferimento al D.L. 112/2008, art. 73, come modificato dalla Legge di conversione n. 133/2008.
2. Il presente regolamento è da intendersi in adeguamento alle eventuali successive modifiche conseguenti all'entrata in vigore di norme legislative e/o contrattuali innovative nella materia.
3. Il presente regolamento entra in vigore dal 1° del mese successivo alla data del provvedimento deliberativo di adozione.

**Articolo 14**  
**Norme finali transitorie**

1. Le disposizioni del presente regolamento si applicano alle domande di trasformazione presentate successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo.
2. I contratti a tempo parziale sottoscritti prima dell'entrata in vigore del presente regolamento potranno essere rinnovati presentando domanda almeno 60 giorni prima rispetto alla scadenza prevista. La nuova scadenza, da indicarsi nel contratto individuale, verrà fatta coincidere con una delle decorrenze indicate dall'art. 3 comma 2.


## TABELLA 1)

### Trattamento normativo rapporto di lavoro a tempo parziale – personale del Comparto

a) ferie

- Nel part-time orizzontale spetta lo stesso numero di ferie all'anno del personale a tempo pieno
- Nel part-time verticale le ferie sono ridotte in proporzione al numero delle giornate lavorative settimanali. Nella tabella seguente sono indicate, come puro esempio, le possibili proporzioni teoriche delle ferie, prendendo come base di calcolo un intero anno.

<b>RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>ANZIANITA'</b>	<b>FERIE + F.S.</b>
<b>tempo pieno su 6 giorni settimanali</b>	più di 3 anni	36
	meno di 3 anni	34
part-time verticale 4 giorni settimanali	più di 3 anni	24
	meno di 3 anni	23
part-time verticale 3 giorni settimanali	più di 3 anni	18
	meno di 3 anni	17
part-time verticale 2 giorni settimanali	più di 3 anni	12
	meno di 3 anni	11
<b>RAPPORTO DI LAVORO</b>	<b>ANZIANITA'</b>	<b>FERIE + F.S.</b>
<b>tempo pieno su 5 giorni settimanali</b>	più di 3 anni	32
	meno di 3 anni	30
part-time verticale 4 giorni settimanali	più di 3 anni	25
	meno di 3 anni	24
part-time verticale 3 giorni settimanali	più di 3 anni	19
	meno di 3 anni	18
part-time verticale 2 giorni settimanali	più di 3 anni	13
	meno di 3 anni	12

b) Permessi ed altre assenze dal servizio

- Nel part-time orizzontale i permessi retribuiti e le altre assenze giustificate spettano nella stessa misura prevista per il personale a tempo pieno
- Nel part-time verticale i permessi retribuiti e le altre assenze previste dalla legge o dai contratti collettivi (compresi Legge 104 e 150 ore) sono ridotti in proporzione alle giornate lavorative

Spettano per intero:

- il permesso per matrimonio e per lutto (anche per le giornate non lavorative)
- il permesso per donazione sangue o midollo osseo, il permesso per funzioni ai seggi elettorali (solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi)

c) Astensioni e congedi per maternità

- L'astensione obbligatoria spetta per intero sia nel part-time orizzontale che in quello verticale, anche per le giornate non lavorative

- Il congedo parentale (astensione facoltativa) e i permessi per malattia figlio , nel part-time verticale, si considerano tenendo conto di tutti i giorni di calendario compresi nel periodo richiesto, comprese le giornate non lavorative.

**d) Pronta disponibilità**

- Nei casi di carenza organica, i dipendenti del ruolo sanitario con rapporto di lavoro part-time orizzontale possono effettuare, previo consenso, turni di pronta disponibilità in numero proporzionalmente ridotto in relazione all'orario svolto.
- Nel part-time verticale, le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di attività lavorativa.

Tabella esemplificativa riduzione principali tipi di permessi – part time verticale

- Si riportano, nella tabella seguente, gli esempi più frequenti di riproporzionamento delle principali categorie di permessi ed assenze nel part-time verticale, in base alla riduzione dei giorni lavorativi settimanali

part-time verticale giorni lavorativi settimanali	permessi legge 104/92 giorni/mese	permessi motivi pers/familiari giorni/anno	permessi concorsi esami aggiornamento facoltativo giorni / anno	permessi diritto studio (150 h) ore / anno
2	1	1	3	50
3	1	1	4	75
4	2	2	5	100



FEDERAZIONE  
ITALIANA  
AUTONOMIE E  
LAVORATORI SANITA'

Segreteria Provinciale di Imperia  
Via Visitazione 12, 18038 Sanremo ( IM )  
Tel 3478434049-mail - rizverde@tiscali.it

Dott. Gianni Scevola  
Ufficio Relazioni Sindacali

Sanremo 24/03/2014

Oggetto: dichiarazione a verbale.

La scrivente O.S. non firma il presente accordo sul Part-Time perché non ne condivide la filosofia in quanto è peggiorativo di quello precedente per i dipendenti che ne fanno richiesta, con particolare riferimento a chi ne ha bisogno per assistere figli minori. Comunque tutto l'impianto nei suoi aspetti essenziali è peggiorativo e porterà nel breve periodo ad una drastica riduzione di questo istituto perché prevede che i part-time concedibili ogni anno sono il 50% dei cessati, non c'è nessuna certezza che questo impegno come per altri accordi stipulati in passato su questo istituto possa essere mantenuto. Non ci convince ~~che~~ che la soglia della concessione del 50% dei cessati sia da considerarsi una soglia minimale. La FIALS pensa e sostiene che questo istituto come minimo debba garantire la soglia del 100% ovvero che per ogni part-time cessato ne venga concesso uno nuovo in considerazione che la nostra Azienda è lontana dalla soglia di attribuzione di legge che prevede un massimo del 25% della dotazione organica. Inoltre il presente accordo non risolve l'annoso problema del personale in part-time che in alcuni reparti è in sovrannumero rispetto a quelli sostenibili.

Il Segretario Provinciale

Rizziero Verde

