



REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

PERSONALE DEL COMPARTO SSN

ART. 1 Oggetto

Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) del personale dipendente dell'ASL AL con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inquadrato nei diversi profili professionali di cui alle categorie del Comparto del personale del Ssn.

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 contenere, 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, professionale, tecnica e amministrativa nonché la puntuale erogazione dei servizi, massimizzando i livelli quali-quantitativi.

ART. 2 Riferimenti normativi

Il presente regolamento viene redatto nell'ambito del quadro normativo definito dagli atti di seguito elencati, individuati quali atti di maggiore rilevanza in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- decreto legislativo n. 165 del 30.03.2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche")
- legge n. 662 del 23.12.1996 ("Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"), art. 1, commi da 56 a 65, come modificati dal D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge n. 133 del 06.08.2008
- D.L. 28.03.1997 n. 79, convertito, con modificazioni, nella legge 28.05.1997 n. 140 - art. 6
- Circolare n. 3/97 del 19.02.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica
- Circolare n. 6/97 del 18.07.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

Decreto Ministro per la Funzione Pubblica 29.07.1997 n. 331 ("Regolamento recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche")

Circolare n. 8/1997 del 21.10.1997 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

decreto legislativo n. 61 del 25.02.2000 ("Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES")

Handwritten notes and signatures on the left margin:
- *Amministratore Delegato*
- *RSU*
- *CGIL*
- *CGIA*
- *CGIA RSU*
- *CGIL*
- *Manuale*

Handwritten notes and signatures in the bottom center:
- *Dati amministrativi*
- *RSU*
- *CGIL*

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- *RSU*
- *CGIA*
- *CGIL*
- *CGIA*
- *CGIA*

- decreto legislativo n. 100 del 26.02.2001 ("Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES")
- CCNL Comparto personale Ssn sottoscritto in data 07.04.1999 - artt. 23, 24, 25
- CCNL Comparto personale Ssn sottoscritto in data 20.09.2001 - artt. 34, 35
- CCNL Comparto personale Ssn sottoscritto in data 19.04.2004 - art. 22
- Circolare n. 9/2011 del 30.06.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica
- Legge Regionale n. 8 del 07.05.2013 (Legge finanziaria per l'anno 2013), art. 15

ART. 3
Definizioni

Per rapporto di lavoro a tempo pieno si intende il rapporto strutturato sulla base dell'orario ordinario di lavoro, quale fissato dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende il rapporto strutturato su un orario di lavoro quantificato in misura inferiore a quello ordinario, quale fissato dal contratto individuale.

ART. 4
Tipologie di part - time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito nelle seguenti tipologie:

- part-time orizzontale: il dipendente presta servizio in tutti i giorni lavorativi previsti dall'articolazione applicata all'interno della struttura di appartenenza (5 o 6 giorni/settimana, incluse le festività, se previste come lavorative per la struttura di appartenenza) svolgendo un orario giornaliero ridotto per tutti o alcuni giorni della settimana
- part-time verticale: il dipendente presta servizio secondo l'orario di lavoro ordinario, ma limitando l'attività lavorativa a periodi predeterminati corrispondenti a una frazione di settimana o di anno, ferma restando, per il personale turnista (h24), la variabilità della cadenza del turno;
- part-time misto: il dipendente presta servizio in base ad una combinazione delle due modalità precedenti

La prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto a tempo parziale, sia esso di tipo orizzontale o di tipo verticale, viene quantificata, con riferimento all'orario settimanale, sulla base dei seguenti contingenti, corrispondenti - con arrotondamento - alle percentuali per ognuno specificate:

ore settimanali	percentuale (con arrotondamento)	percentuale effettiva (% di pagamento)
11	30%	30,55%
18	50%	50,00%
25	70%	69,44%
29	80%	80,55%

Per l'articolazione del part-time verticale su base annua si fa esclusivo riferimento al numero di mensilità a servizio pieno e al numero delle restanti mensilità di astensione totale dal servizio.

I rapporti part-time attivati anteriormente all'adozione del presente regolamento e non corrispondenti ad alcuna delle percentuali o contingenti orari individuabili con i criteri sopra indicati rimangono invariati fino ad eventuale richiesta di modifica da parte del dipendente. Nel caso il dipendente presenti richiesta di variazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale la stessa dovrà accordarsi con i criteri predetti.

Handwritten notes:
NURSING
C.G.IL. (NURSING)
C.G.IL. (NURSING)
C.G.IL. (NURSING)

Handwritten signatures:
[Signature]

Handwritten notes and signatures at bottom left:
C.G.IL. (NURSING)
C.G.IL. (NURSING)
C.G.IL. (NURSING)
C.G.IL. (NURSING)
C.G.IL. (NURSING)

Handwritten notes and signatures at bottom right:
BUFSI
[Signature]

Il personale sanitario e tecnico richiedente l'ammissione al part-time di tipo orizzontale, che operi nell'ambito di strutture organizzative la cui attività lavorativa è articolata su turni, è tenuto a svolgere un orario di servizio opportunamente ripartito tra la fascia oraria mattutina e quella pomeridiana; laddove sia prevista attività di servizio nelle giornate di sabato e domenica, detto personale concorre con il restante personale alla copertura del relativo orario, in proporzione alla percentuale di part-time.

Il personale sanitario e tecnico richiedente l'ammissione al part-time di tipo verticale, che operi nell'ambito di strutture organizzative la cui attività lavorativa è articolata su turni che comprendono le giornate di sabato e domenica, concorre con il restante personale alla copertura del relativo orario, in proporzione alla percentuale di part-time.

ART. 5 Ambiti e limiti di applicazione

Il personale dipendente dall'ASL AL nei cui confronti trovi applicazione il presente regolamento, ai sensi di quanto specificato al primo capoverso dell'art. 1, può essere ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale entro il limite del 25% della dotazione organica relativa ad ogni singolo profilo professionale.

La verifica della capienza del contingente viene compiuta con riferimento al momento in cui la trasformazione dovrebbe aver luogo in base alla domanda del dipendente.

Ai fini della predetta verifica, costituiscono distinti ambiti di valutazione gli ambiti territoriali di seguito elencati:

- Casale Monferrato
- Valenza
- Alessandria
- Tortona
- Novi Ligure
- Acqui Terme
- Ovada

All'interno di ognuno degli ambiti territoriali sopra elencati, il presidio ospedaliero, il distretto e le restanti strutture aziendali compongono un unico ambito di valutazione.

Tale ambito unico può essere preso a riferimento dal responsabile di struttura al fine dell'assegnazione del dipendente presso una diversa struttura aziendale, qualora ciò risulti necessario per dare corso favorevolmente all'istanza di ammissione al part-time, previo consenso del dipendente stesso nonché previa valutazione in sede di commissione tecnica - costituita sulla base dei criteri citati al successivo art. 6 - delle procedure di mobilità in tal modo attivate.

Il contingente di personale ammissibile al part-time viene definito arrotondando all'unità superiore la frazione derivante dal predetto calcolo percentuale.

Il limite percentuale di cui al primo capoverso del presente articolo può essere elevato del 10% - previa verifica sulla compatibilità con le esigenze organizzative della struttura di assegnazione del richiedente e fatta salva l'eventuale ricollocazione del medesimo presso altra struttura - nei casi di cui al seguente elenco, con l'ordine di priorità ivi stabilito:

- assistenza al coniuge, al convivente stabile, ai figli o ai genitori affetti da patologie oncologiche, debitamente documentate (art. 12 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000)
- assistenza a persona convivente portatrice di handicap con connotazione di gravità, da documentarsi, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 05/02/1992 n. 104, con invalidità pari al 100% e che presenti necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 12 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000)
- figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 104/1992;

Handwritten notes and signatures:
- Top left: "Bianchi" (vertical)
- Middle left: "Calle" (vertical)
- Bottom left: "Calle", "Mancini", "Della Marina", "Cappo", "Pelleto"
- Bottom center: "ASO RLU 2"
- Right side: Multiple signatures and initials, including "Pelleto", "Calle", "Mancini", "Della Marina", "Cappo", "Pelleto".

- dipendente portatore di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- figlio convivente di età inferiore ad anni 13;
- assistenza a familiari (coniuge, convivente, parenti entro 2° grado o affini entro 1° grado) rispetto ai quali sia certificato lo stato di tossicodipendenza, alcolismo o grave debilitazione psicofisica
- assistenza a familiari (coniuge, convivente, parenti entro 2° grado o affini entro 1° grado) con invalidità pari o superiore al 75% o affetti da gravi patologie (in caso di parità prevale la maggiore anzianità di servizio);
- genitore unico affidatario;
- genitore con figli minori in relazione al loro numero (in caso di parità prevale la minore età complessiva dei figli; in caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità di servizio);
- studente lavoratore;
- dipendente con anzianità di servizio superiore a 25 anni;
- dipendente di età superiore a 60 anni.

È in ogni caso garantito il diritto alla trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, anche soprannumeraria, per il dipendente, affetto da patologia oncologica, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa (Circolare n. 1/2009 del 30.04.2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

La titolarità di posizione organizzativa, fino al suo perdurare, costituisce motivo di esclusione dall'accesso al part-time.

Per i profili professionali presenti in numero esiguo all'interno dell'ambito di valutazione individuato ai sensi del presente articolo, ovvero nei casi in cui con l'accoglimento della prima istanza di ammissione al part-time si porrebbe automaticamente, a causa della limitata consistenza organica del profilo professionale, al superamento del limite sopra citato, l'Amministrazione si riserva di svolgere una valutazione specifica, in applicazione del principio di non discriminazione, sulla scorta del giudizio di compatibilità con le esigenze organizzative della struttura di assegnazione, da rilasciarsi a cura del relativo responsabile, e delle motivazioni del richiedente.

In sede di contrattazione integrativa, l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali potranno concordare, al fine della determinazione del contingente massimo di personale a tempo parziale, l'assegnazione di limiti percentuali diversificati per profilo professionale, comunque entro il limite del 25% della dotazione organica complessiva di tutti i profili, dando prioritaria considerazione, a tale scopo, alle esigenze di servizio e ai livelli di carenza organica dei profili medesimi.

Art. 6 Presentazione della domanda di part-time e iter procedurale

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene presentata per iscritto dal dipendente su modulo appositamente predisposto dalla struttura Area Personale (Allegato A) o comunque mediante domanda in carta libera completa di tutte le indicazioni di seguito specificate.

Nella richiesta il dipendente è tenuto a:

- indicare il contingente orario settimanale corrispondente al rapporto a tempo parziale cui intende accedere (qualora tale contingente coincida con la percentuale del 50% o inferiore il dipendente deve specificare se intende avvalersi della possibilità di svolgere altra attività lavorativa, sia di lavoro autonomo che subordinato, e in caso affermativo seguire le indicazioni di cui all'art. 11)
- indicare la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale - verticale - misto);
- esprimere preferenza, mediante presentazione di uno schema dettagliato, sulla distribuzione dell'orario di servizio, su base settimanale (part-time orizzontale) o su base settimanale / annua (part-time verticale)

Handwritten signatures and notes:
- Top left: *Stipendi*
- Middle left: *Area Personale*
- Bottom left: *Chilicchi*, *Area Personale*, *Area Personale ASU*, *Area Personale*
- Bottom center: *Municipio*, *Area Personale*, *Area Personale*
- Bottom right: *Area Personale*, *Area Personale*, *Area Personale*, *Area Personale*, *Area Personale*

- indicare la decorrenza proposta per la trasformazione del rapporto di lavoro, tenuto conto che la stessa deve essere individuata al primo giorno del mese, salvo il caso di part-time richiesto dalla dipendente che rientra in servizio al termine dell'assenza per maternità; limitatamente a quest'ultimo caso, il rapporto part-time può essere attivato, a richiesta, dal giorno immediatamente successivo al compimento del congedo di maternità o del congedo parentale; in caso di part-time verticale su base annua la decorrenza viene stabilita al 1° gennaio dell'anno successivo alla presentazione della richiesta

La richiesta - da presentarsi ad una delle postazioni di protocollo presenti presso le sedi dell'ASL o mediante spedizione postale alla SOC Personale - si considera regolarmente pervenuta solo successivamente alla sua registrazione al protocollo dell'ASL AL.

La struttura Area Personale verifica la completezza e la regolarità dell'istanza e, qualora la stessa non si presenti già corredata del parere del responsabile della struttura di assegnazione del dipendente (*), provvede ad acquisire detto parere, alla cui formazione concorrono i soggetti che, ai diversi livelli di responsabilità, esercitano funzioni di coordinamento e gestione delle risorse umane nell'ambito della struttura aziendale interessata.

Qualora - avuto riguardo alla prioritaria esigenza di garantire l'efficacia dell'azione sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa nonché la puntuale erogazione dei servizi - il parere venga espresso in senso negativo per l'incompatibilità della richiesta sotto il profilo della misura della riduzione della prestazione lavorativa, della tipologia di part-time (orizzontale / verticale / misto) o dell'articolazione dell'orario di servizio, il responsabile di struttura (*) assume le iniziative atte a verificare la praticabilità di una soluzione alternativa concordata con il dipendente, inclusa la ricollocazione del dipendente stesso presso diversa struttura organizzativa aziendale.

Limitatamente al personale non afferente al Servizio Infermieristico, la predetta procedura, per la parte concernente l'eventuale ricollocazione del dipendente, viene gestita dalla struttura Personale, che provvede all'attivazione di opportuna ricerca presso le altre strutture aziendali.

Nel caso in cui, esperito ogni tentativo di soluzione concordata, sia confermato il parere negativo del responsabile di struttura (*), questi è tenuto a fornire motivata relazione in ordine alla sussistenza di pregiudizio alla funzionalità del servizio derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro richiesta dal dipendente, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa dal medesimo rivestita.

Acquisita tale relazione, la struttura Personale dà mandato al referente delle relazioni sindacali di sottoporre la relativa pratica a confronto in sede di commissione tecnica, al fine di una verifica congiunta sull'applicabilità della deroga al limite contrattualmente stabilito, ove richiesto, e/o di soluzioni alternative concordate relative al diniego.

La composizione della commissione tecnica è data da un rappresentante per ogni sigla sindacale. La commissione stessa si riunisce almeno due volte all'anno e comunque ogni volta che se ne manifesti la necessità al fine della valutazione delle istanze che risultano sospese in esito alla procedura sopra descritta.

Esperita tale procedura, permanendo il parere negativo del responsabile di struttura, la struttura Personale dà comunicazione scritta del diniego al dipendente, specificando, ove si verifichi il superamento del limite di cui al primo capoverso del presente articolo, il dato percentuale relativo al personale già ammesso al rapporto a tempo parziale all'interno dell'ambito di valutazione.

Qualora il parere di cui ai precedenti commi - anche a seguito di revisione dei termini della richiesta iniziale, d'intesa tra i soggetti surrichiamati e il dipendente - venga espresso in senso favorevole, la struttura Area Personale predisponde la determinazione dirigenziale di autorizzazione al passaggio al rapporto a tempo parziale.

(*) esprime parere sulla richiesta del dipendente: per il personale sanitario e per il personale tecnico addetto a servizi socio-assistenziali (ausiliario, OTA, OSS), il responsabile/referente del Servizio Infermieristico competente per sede - per il personale amministrativo operante nell'ambito dei servizi sanitari ospedalieri e territoriali, il relativo dirigente amministrativo - per il restante personale, il direttore/responsabile della struttura di assegnazione

Handwritten notes:
Cappas
Nursing
VIR

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten notes:
Cappas
Nursing UP Dept
C. G. H. Manual
C. G. H. ASU
C. G. H.

Handwritten notes and signatures:
C. G. H. / [Signature]
F. S. [Signature]
V. I. L. [Signature]
[Signature]

Art. 7

Costituzione rapporto di lavoro part-time

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si costituisce formalmente mediante la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, contenente puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.

Fino alla sottoscrizione del contratto di cui al comma precedente è in facoltà del dipendente di rinunciare alla trasformazione del rapporto di lavoro mediante comunicazione scritta.

Art. 8

Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo parziale

Nei confronti dei lavoratori con rapporto a tempo parziale trovano applicazione, se ed in quanto compatibili, gli istituti normativi e contrattuali applicabili al personale a tempo pieno, avuto riguardo alla durata ridotta della prestazione lavorativa nonché alle peculiari modalità del suo svolgimento.

In particolare si dà atto che:

a) ferie

Nel part-time di tipo orizzontale il numero di giorni di ferie, inclusi i recuperi delle festività soppresse, corrisponde a quello previsto per il rapporto a tempo pieno

Nel part-time di tipo verticale il numero di giorni di ferie, inclusi i recuperi delle festività soppresse, viene ridotto in proporzione alla percentuale prescelta (v. tabella Allegato B)

b) lavoro supplementare / straordinario

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, ovvero in eccedenza rispetto all'orario stabilito dal contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 8.

Per il part-time di tipo orizzontale, acquisito il previo consenso del dipendente, le prestazioni di lavoro supplementare sono previste nella misura massima mensile corrispondente al 10% della durata della prestazione lavorativa ridotta riferita al mese stesso (v. nuovo Allegato C - comunicazione prot. n. 28117 del 19.03.2013); entro tale limite le ore di lavoro supplementare, salvo recupero, sono remunerate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15%.

Per il part-time di tipo verticale le prestazioni di lavoro supplementare possono essere svolte nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa e sono previste nella misura massima annua di 20 ore, remunerate, salvo recupero, con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15%.

Le prestazioni di lavoro supplementare svolte in eccedenza rispetto ai limiti sopra stabiliti comportano il riconoscimento della retribuzione ordinaria maggiorata del 50%, salvo recupero.

Il dipendente che effettui lavoro supplementare in via sistematica per un periodo superiore a sei mesi può richiedere il consolidamento del proprio orario di lavoro nella misura corrispondente all'effettiva prestazione.

Il personale con rapporto a tempo parziale è escluso dall'effettuazione di prestazioni aggiuntive.

c) pronta disponibilità

Si rinvia a quanto stabilito all'art. 22 del CCNL 19.04.2004 e comunque alle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.

Per il part-time di tipo orizzontale i turni di pronta disponibilità possono essere svolti - con il consenso del dipendente e nel rispetto delle garanzie previste dalle norme di cui al D. Lgs. 26.03.2001 n. 151 (tutela della maternità e della paternità) e alla legge 05.02.1992 n. 104 (tutela dell'handicap) - in numero proporzionalmente ridotto in rapporto all'orario.

Nel part-time di tipo verticale i turni di pronta disponibilità sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

Le prestazioni di lavoro effettuate in pronta disponibilità e le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare il limite complessivo annuo di n. 102 ore.

Handwritten notes and signatures:
NURSING
Pagina 6
Data Numeri
C. G. C. Sisili
C. G. C. Mancini
M. A. ec. n. n. 50
Refetto
F. S. 200
U. C.
M. A. - P. A.
M. A. - P. A.
M. A. - P. A.

d) mobilità interna

Il rapporto part-time del dipendente che, avendo partecipato alle procedure di mobilità interna, ottiene l'assegnazione ad altra sede/struttura, è assoggettato a revisione per quanto concerne l'articolazione dell'orario di servizio, che deve armonizzarsi con le esigenze organizzative della nuova struttura;

e) progressione verticale

Il rapporto part-time del dipendente che, avendo partecipato alle procedure di selezione interna per il passaggio alla categoria superiore o al livello economico superiore della stessa categoria, accetti la costituzione del relativo rapporto di lavoro è assoggettato a revisione per quanto concerne sia la misura della prestazione lavorativa che l'articolazione dell'orario di servizio.

Art. 9
Flessibilità orario di servizio

Eventuali forme di flessibilità relativamente alla collocazione temporale della prestazione lavorativa potranno essere considerate nell'ambito della disciplina di cui all'art. 3, commi 7, 8 e 9, del D. Lgs. 61/2000 e s.m.i.

Art. 10
Variazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il dipendente ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale può chiedere di modificare i termini del rapporto medesimo per quanto attiene a:

- misura della prestazione lavorativa (incremento / riduzione)
- tipologia del part-time (orizzontale / verticale / misto)
- articolazione dell'orario di servizio

La relativa autorizzazione segue l'iter procedurale descritto all'art. 6 del presente regolamento, inclusa la fase di acquisizione del parere del responsabile/referente della struttura di assegnazione, ivi descritta.

Qualora espresso in senso sfavorevole, il surrichiamato parere dà luogo al diniego della variazione del rapporto part-time. In tale evenienza detto parere deve essere motivato attraverso idonea relazione esplicativa delle cause ostative.

Le variazioni vengono recepite mediante la sottoscrizione di ulteriore contratto individuale di lavoro, ad esclusione dell'articolazione dell'orario di servizio.

Art. 11
Ripristino del rapporto a tempo pieno

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno, anche in soprannumero, una volta decorsi due anni dalla trasformazione.

Il ripristino del rapporto a tempo pieno può essere disposto anche prima della scadenza del biennio dalla trasformazione, previa verifica in ordine alle esigenze organizzative ed acquisito il parere favorevole del responsabile/referente di struttura, a condizione che sussista la disponibilità del posto in organico.

Ai fini di cui ai precedenti commi la relativa istanza viene prodotta mediante presentazione del modulo Allegato D, debitamente compilato e sottoscritto.

Il dipendente che abbia ripristinato il rapporto a tempo pieno anticipatamente rispetto alla scadenza del biennio, ai sensi di quanto previsto ai precedenti commi, non può accedere ad una ulteriore trasformazione a tempo parziale prima della scadenza del biennio originario. Eventuali deroghe alla presente disposizione potranno essere considerate esclusivamente in presenza di gravi motivi debitamente documentati.

Handwritten notes:
NURSING
C. P. P. P.

Handwritten notes:
C. P. P. P.
C. P. P. P.
C. P. P. P.

Handwritten note:
D. P. P. P.

Handwritten notes:
C. P. P. P.
C. P. P. P.

Handwritten notes:
F. P. P. P.
C. P. P. P.
C. P. P. P.

Art. 12
Attività extra-istituzionali

Il dipendente ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere altra attività lavorativa, sia di lavoro subordinato che autonomo, anche qualora l'esercizio della medesima implichi l'iscrizione ad albi professionali.

Nel caso in cui intenda costituire il rapporto part-time nella misura del 50% o inferiore rispetto al rapporto a tempo pieno, il dipendente è tenuto a dichiarare, all'atto della presentazione della relativa istanza, se la trasformazione del rapporto di lavoro è finalizzata allo svolgimento di attività lavorativa esterna. In caso affermativo, il dipendente deve dare comunicazione in maniera specifica dell'oggetto dell'attività lavorativa e del suo inquadramento formale nonché di tutti gli elementi conoscitivi che possano essergli richiesti ai fini della valutazione di cui ai successivi commi.

Nel caso in cui l'attività lavorativa venga intrapresa in costanza del rapporto part-time precedentemente autorizzato il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'ASL AL - struttura Area Personale entro il termine tassativo di 15 giorni antecedenti all'inizio dell'attività. Allo stesso termine soggiacciono le comunicazioni relative alle variazioni dell'attività lavorativa esterna.

La struttura Area Personale compie le opportune verifiche in ordine alla sussistenza di cause di incompatibilità o di conflitto di interessi tra l'attività istituzionale e l'attività lavorativa esterna, avendo riguardo ai seguenti criteri principali:

- a) l'attività lavorativa esterna, in qualsivoglia tipologia, non può intercorrere con altra struttura del Servizio Sanitario Nazionale o con il medesimo convenzionata né con altra pubblica amministrazione; è escluso altresì lo svolgimento di prestazioni lavorative nella tipologia del lavoro autonomo, ancorché occasionale, laddove l'ASL AL risulti individuata quale committente
- b) l'attività lavorativa esterna, in qualsivoglia tipologia, non può intercorrere con soggetti terzi, comunque individuati, che intrattengano rapporti di natura economica con l'ASL AL, in qualsiasi forma essi si presentino
- c) l'attività lavorativa esterna, in qualsivoglia tipologia, non può intercorrere con soggetti terzi verso i quali il dipendente svolga la propria funzione istituzionale, con particolare effetto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza e ispezione attribuite al personale avente l'incarico di agente o ufficiale di polizia giudiziaria ai sensi degli artt. 55 e 57 cpp nonché ai sensi dell'art. 21 della legge n. 833/1978
- d) limitatamente alla previsione di cui al precedente punto c) l'attività lavorativa esterna può essere svolta in favore di soggetti che abbiano sede e/o che operino al di fuori dell'ambito di competenza dell'ASL AL o comunque al di fuori dell'ambito in cui vengono esercitate le predette funzioni
- e) per il personale del ruolo sanitario e per il personale del ruolo tecnico addetto ad attività assistenziali, l'attività lavorativa esterna è autorizzabile anche qualora risulti corrispondere, per mansioni e professionalità, all'attività istituzionale svolta in ragione del rapporto di lavoro con l'ASL AL, ad esclusione dei casi in cui la stessa attività esterna configuri un rapporto di lavoro subordinato e/o venga effettuata in favore di strutture del Servizio sanitario nazionale o con lo stesso convenzionate

Qualora, in esito alla verifica svolta dalla struttura Area Personale, sia accertata la sussistenza di cause di incompatibilità o di conflitto di interessi, la medesima struttura dà comunicazione del diniego della trasformazione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui l'attività lavorativa esterna di cui si sia verificata l'incompatibilità o il conflitto di interessi con l'attività istituzionale sia stata intrapresa dal dipendente già in precedenza ammesso al part-time al 50% o in misura inferiore, l'ASL AL diffida formalmente il dipendente stesso dal proseguire nell'espletamento di detta attività, assegnandogli a tal fine un termine congruo. Decorso tale termine senza che il dipendente abbia cessato l'attività predetta, l'ASL AL attiva le procedure per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei confronti del personale ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura superiore al 50% rispetto al rapporto a tempo pieno trovano applicazione le vigenti disposizioni legislative e contrattuali in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 (v. Regolamento sulla disciplina delle autorizzazioni allo svolgimento di attività/incarichi extraistituzionali del personale dipendente dell'A.S.L. AL, ex art. 53 D. Lgs. 165/2001).

Handwritten notes:
D. Lgs. 165/2001
NURSING

Handwritten notes:
C. L. 165/2001
D. Lgs. 165/2001
D. Lgs. 165/2001
D. Lgs. 165/2001

Handwritten signatures and notes:
Pag. 8
71
OIL
AA
D. Lgs. 165/2001
v. L.

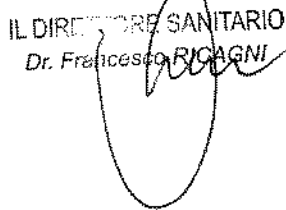
Art. 13
Norme finali e transitorie

I rapporti di lavoro part-time posti in essere anteriormente all'entrata in vigore del presente regolamento, anche se non conformi alle disposizioni di cui agli artt. 4 e 5, si intendono confermati, salvo diversa intesa tra le parti.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti.


IL DIRETTORE GENERALE
PAOLO MARFORIO


IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dr. Stefano Manfredi

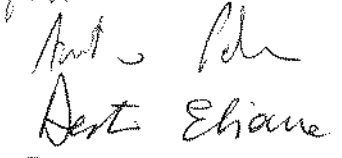
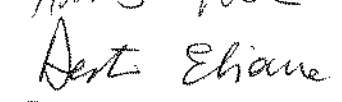

IL DIRETTORE SANITARIO
Dr. Francesco RICAGNI

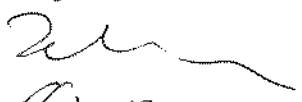
UIL FPL 
CGIL RSU 



CIPLETT 


CGIL RSU 
CGIL RSU 

CGIL 

NURSING UT 
NURSING VA 

PSI 

UIL-FPL 
UIL FPL 

UIL FPL 
UIL FPL 

NURSING 