

Art. 4
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale sono costituiti mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito della piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

La verifica della capienza del contingente viene compiuta al termine di ogni semestre per le trasformazioni richieste nel semestre successivo.

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

Alessandria – Valenza

Casale Monferrato

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 del 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. 7 – delle procedure di mobilità in tal modo attivate.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (30/06, 31/12). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:

- a) sia stato già raggiunto il limite di cui al comma 2;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like CERSA, NURSING UNIT, and various initials.]

da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n.662/1996, come modificato dall'art.73 del D.L.n.112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Azienda servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari/personali, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

L'elevazione del predetto limite percentuale avviene, 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 indicati al comma 8:

- 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;
- 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;
- studente lavoratore in possesso dei requisiti per beneficiare dell'istituto delle 150 ore;
- anzianità di servizio superiore a 25 anni;
- anzianità anagrafica superiore a 60 anni.

I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art.8, commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7.

8. Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) 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) genitori con figli minori; in relazione al loro numero.

[Handwritten signatures and notes]
CISL
M...
NURSING VP
C... Della C...
WLRP
D...
F...
A

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10 nonché l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio; a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

13. Il dipendente può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale per un periodo limitato e predeterminato.

Art. 5

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

La prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto a tempo parziale, sia esso di tipo orizzontale, verticale o misto, 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%

CISC di AL
M. P. M.

NURSING UP
C. S. S.

VIA RPL
M. P. M.

AL
M. P. M.

M. P. M.

VIA RPL
M. P. M.

M. P. M.
M. P. M.
M. P. M.

25	70%	69,44%
29	80%	80,55%

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.

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordate con il dipendente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'azienda ASL AL ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle predette fasce orarie, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso l'ASL AL, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 commi 12, 13 e 14 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL 21/05/2018, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

6. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

7. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL 21/05/2018, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 6 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del presente regolamento. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo sulla pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.

8. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive, fatte salve deroghe previste da accordi aziendali, così come le attività di supporto all'intramoenia.

Art. 6

Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di

[Handwritten signatures]
CISL FP M. R.
M. R.

ULPA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
B. R.

[Handwritten signature]
NURSING UP
C. R.

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.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno (Allegato 1 tabella lavoro supplementare e lavoro straordinario).

5. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. Di seguito alcune modalità operative a titolo esemplificativo:

- Part time settimanale con giorni fissi. In questa fattispecie trattasi di lavoro supplementare qualora nelle giornate in cui non si dovrebbe lavorare venga prestata attività lavorativa fino al limite dell'orario di lavoro di un corrispondente lavoratore a tempo pieno. E' prevista la maggiorazione del 15% della retribuzione per il lavoro supplementare svolto entro il limite del 25% delle ore settimanali stabilite per il part-time; oltre tale limite e fino al completamento dell'orario di lavoro di un corrispondente lavoratore a tempo pieno, la maggiorazione è pari al 25%. L'eccedenza oraria svolta nelle giornate di presenza prestabilita e, comunque, quella oltre le 36 ore settimanali, rientrano nella fattispecie del lavoro straordinario.
- Part time su base mensile. Valgono le regole del part-time settimanale, con l'avvertenza che la base di calcolo su cui determinare i limiti per la maggiorazione della retribuzione è data dal mese convenzionalmente inteso come corrispondente a quattro settimane.
- Part time su base annua. Valgono le regole del part-time settimanale, con l'avvertenza che la base di calcolo su cui determinare i limiti per la maggiorazione della retribuzione è data dal mese convenzionalmente inteso come corrispondente a quattro settimane.

6. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 37 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

7. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 6 è elevata al 25%.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs.n.81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all' art. 31 del CCNL 21.08.2018 (Lavoro straordinario).

9. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art.6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015.

10. E' consentito il recupero delle ore di lavoro supplementare con le modalità del lavoro straordinario. Le ore di lavoro supplementare non concorrono al limite di cui al comma 4 dell'art. 31 CCNL del 21/05/2018.

11. I 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 hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi

CISL AL
Maddalena

MA

FIOIS
NURSING SP
Cela Della

ASL

ASL
ASL
ASL

UHP

il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL 21.05.2018, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. 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.

12. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria, posizione economica e profilo professionale.

13. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

14. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Art. 7 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 PSRU (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 lavoro, su base settimanale (part-time orizzontale) o su base settimanale/mensile/annua (part-time verticale)
- 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 dal/dalla dipendente che rientra in servizio al termine dell'assenza per paternità/maternità; limitatamente a quest'ultimo caso, il rapporto part-time può essere attivato, a richiesta, dal giorno immediatamente successivo al compimento del congedo di paternità/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 si considera regolarmente pervenuta solo successivamente alla sua registrazione al protocollo dell'ASL AL.

[Handwritten signature]

CSLFP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

AUSING DP
Cebu del C.

[Handwritten signature] *FIAIS*

[Handwritten signature]

La struttura PSRU 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 lavoro, 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 Di.P.Sa., 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 PSRU 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 RSU e uno per ogni sigla sindacale firmataria del contratto. 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 PSRU 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 PSRU predisporre la determinazione dirigenziale di autorizzazione al passaggio al rapporto a tempo parziale.

Art. 8 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.

(*) 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 della SC Di.P.Sa. 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

CISL FP

FIAS

FIAS

CISL FP

MA

NURSING FP
CISL FP

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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 PSRU 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 PSRU 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 PSRU, 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.



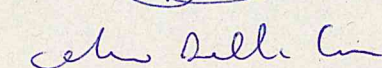
Nel caso in cui l'attività lavorativa esterna di cui si sia verificata l'incompatibilità o il conflitto di interessi con l'attività istituzionale sia stata intrapresa dal dipendente già in precedenza ammesso al part-time al 50% o in misura inferiore, l'ASL AL diffida formalmente il dipendente stesso 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.

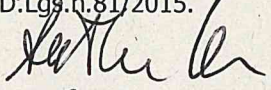

Nei confronti del personale ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura superiore al 50% rispetto al rapporto a tempo pieno trovano applicazione le vigenti disposizioni legislative e contrattuali in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 (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).

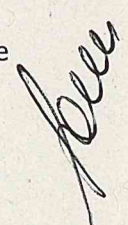
Art. 13
Norme finali e transitorie


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 ed in particolare si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs.n.81/2015.

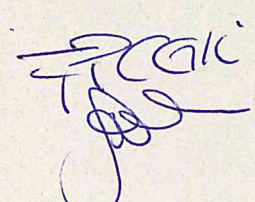
F. ACS   F. CAS
NURSING UP  della C...

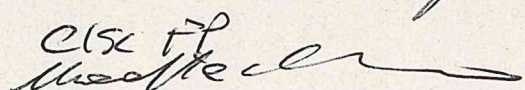
ASL FP 




UILFPL 

UILFPL 



CISC FP 

UILFPL 