

REGOLAMENTO

DEI RAPPORTI DI LAVORO

A TEMPO PARZIALE

PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

SOMMARIO

Art. 1 OGGETTO, FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
Art. 2 DEFINIZIONI.....	3
Art. 3 CONTINGENTE.....	4
Art. 4 CASI DI ESCLUSIONE.....	4
Art. 5 GARANZIE.....	4
ART. 6 CRITERI DI PRIORITA'.....	5
Art. 7 TIPOLOGIE DI TEMPO PARZIALE.....	5
Art. 8 PROCEDIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	6
ART. 9 MODIFICA DELLA TIPOLOGIA, DISTRIBUZIONE O ARTICOLAZIONE DEL ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	9
Art. 10 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	9
Art. 11 TRATTAMENTO GIURIDICO.....	10
CONGEDO ORDINARIO:.....	10
ASSENZA PER MALATTIA.....	10
MATERNITA' E PATERNITA'.....	11
ALTRE ASSENZE.....	11
Art. 12 TRATTAMENTO ECONOMICO.....	11
Art. 13 PRONTA DISPONIBILITA', LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO.....	11
Art. 14 MENSA E BUONI SOSTITUTIVI DEL SERVIZIO MENSA.....	12
Art. 15 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO.....	13
Art. 16 NORME FINALI E TRANSITORIE.....	13
NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	13

ART. 1 OGGETTO, FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale delle lavoratrici e dei lavoratori della ASL n. 5 di Oristano appartenenti a tutti i profili professionali del comparto e i procedimenti per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno al rapporto di lavoro a tempo parziale e per il ripristino del tempo pieno.

Le disposizioni del presente Regolamento sono finalizzate a contemperare l'interesse del dipendente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con il dovere dell'Azienda di garantire la puntuale erogazione dei servizi e uniformare i relativi procedimenti amministrativi, nel rispetto della normativa vigente in materia e dei principi di trasparenza e imparzialità.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, essendo un accordo tra il dipendente e l'Azienda, è un atto discrezionale, ad eccezione dei casi particolari per i quali sussiste un diritto espressamente tutelato dalla Legge.

ART. 2 DEFINIZIONI

Per tempo pieno si intende l'orario di lavoro stabilito dai CC.CC.NN.LL. Comparto Sanità in 36 ore settimanali.

Per tempo parziale s'intende l'orario di lavoro ridotto rispetto a quello a tempo pieno, a seguito di uno specifico accordo individuale sottoscritto tra il singolo lavoratore del comparto e l'Azienda, che contiene le clausole relative alla collocazione temporale e alla distribuzione della prestazione lavorativa.

ART. 3 CONTINGENTE

Il contingente massimo di personale dipendente che può accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale è fissato dal CCNL vigente nel 25% della dotazione organica aziendale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno e arrotondato per eccesso, calcolato per profilo di inquadramento; ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati non si considerano i rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 5 del Regolamento.

ART. 4 CASI DI ESCLUSIONE

E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i dipendenti che siano titolari di un incarico di funzione organizzativa o professionale di valore economico superiore a Euro 5.000,00; in caso di passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale del dipendente già titolare di incarico di funzione professionale di valore inferiore a 5.000 Euro, l'importo dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

L'accesso al tempo parziale non può essere richiesto per periodi inferiori a sei mesi, fatti salvi i casi espressamente previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavori vigenti nel tempo.

ART. 5 GARANZIE

Ai sensi dell'art. 8, commi 3 e 7, del D.L.gs n. 81/2015, è riconosciuto il **diritto**, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza:

- al lavoratore affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso L'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente;
- al lavoratore, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, ed entro i limiti del congedo ancora spettante, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%;
- alla dipendente inserita in percorsi di protezione contro la violenza di genere (art. 24, comma 6, D.L.vo 80/2015).

Le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale effettuate ai sensi del presente articolo non vengono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui all'art. 3 e le domande di trasformazione possono essere presentate senza limiti temporali.

ART. 6 CRITERI DI PRIORITA'

Ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, del D.L.gs n. 81/2015, è riconosciuta **la priorità, rispetto ad altri lavoratori**, alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, quando:

- le patologie oncologiche o cronico-degenerativo riguardino il coniuge, i figli o i genitori del dipendente richiedente;
- il dipendente assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- il dipendente convive con figlio di età inferiore a 13 anni o con figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 104/92.

Al di fuori dei suddetti casi, in caso di più istanze contemporanee, nella valutazione delle domande, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

- b) ai dipendenti che rientrano in servizio al termine dei periodi di fruizione del congedo di maternità o paternità;
- c) nei casi di documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- d) qualora sussista la 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;
- e) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Ai sensi dell'art. 52 comma 7 del C.C.N.L. 2022/2024, qualora ricorrano le circostanze che darebbero diritto all'applicazione di un criterio di priorità ovvero quelle di cui all'art. 5, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere richiesta anche per periodi brevi, non inferiori a tre mesi e non superiori a sei mesi. In tal caso la richiesta potrà intervenire in qualsiasi momento dell'anno.

Il passaggio al tempo parziale potrà essere richiesto per periodi non inferiori a tre mesi e non superiori a sei mesi anche per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio accademico, se l'interessato non è beneficiario dei permessi per diritto allo studio (150 ore).

Anche per l'accoglimento delle suddette istanze il parere favorevole del Direttore/Responsabile è vincolante per l'accoglimento o il diniego della richiesta, con eccezione dei casi in cui è prevista la particolare tutela di cui all'art. 5 del presente Regolamento.

ART. 7 TIPOLOGIE DI TEMPO PARZIALE

L'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale proposta dal dipendente deve essere compatibile con gli orari di servizio praticati nell'U.O. di afferenza. La prestazione lavorativa non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno né superiore al 83,33%.

Le modalità di riduzione che possono essere realizzate dal personale, sono riportate nella tabella A) allegata al presente regolamento. In nessun caso lo svolgimento della prestazione a tempo parziale può essere individuata al di fuori dell'orario di servizio e dei profili orari adottati nell'U.O. di assegnazione.

E' possibile realizzare tre tipologie di tempo parziale:

- **ORIZZONTALE:** con articolazione della prestazione lavorativa ridotta su tutte le giornate lavorative;
- **VERTICALE:** con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana o del mese, o dell'anno; in questo caso deve essere rispettata la media del debito orario del periodo di riferimento (vedi tabelle);
- **MISTO:** con articolazione combinata delle due tipologie precedenti (riduzione dell'orario di lavoro giornaliero e distribuzione dell'orario ridotto solo in una parte della settimana, o del mese o

dell'anno.

L'accoglimento di istanze per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, con prestazione lavorativa articolata in una parte del mese o dell'anno è **sempre** vincolata alla possibilità di reperire personale in sostituzione ovvero di riorganizzare le attività/funzioni dell'U.O., in considerazione della tipologia di servizi erogati dall'Azienda Sanitaria.

In ogni caso l'articolazione dell'orario di lavoro del personale a **tempo parziale verticale**, nei periodi lavorativi stabiliti in sede di contratto individuale, è lo stesso del personale a tempo pieno, turni compresi.

L'orario di lavoro a tempo parziale di tipo **orizzontale o misto** dev'essere reso nell'orario stabilito con l'accordo individuale.

L'orario di lavoro a tempo parziale non comporta la scelta dei turni di servizio, se il dipendente è assegnato ad U.O. operante su turni, né l'esonero dal lavoro notturno, se non spettante ai sensi di altre disposizioni di Legge.

ART. 8 PROCEDIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le istanze per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate:

- dal 1 al 31 ottobre di ciascun anno, per la trasformazione con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo;
- dal 1 al 30 aprile di ciascun anno, per la trasformazione con decorrenza dal 1 del mese di luglio;
- In qualsiasi data, esclusivamente nei casi di sussistenza del **diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 5; in tali casi, dovendosi attuare la trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta, il tempo parziale decorre dal 1 o dal 16 del mese, tenuto conto della data di presentazione dell'istanza.

L'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro deve essere presentata al protocollo generale, o all'indirizzo di posta elettronica certificata "risorseumane@pec.asloristano.it" e deve contenere:

- le generalità del dipendente, la qualifica e U.O. di assegnazione, il recapito anche telefonico e di posta elettronica;
- la motivazione per cui si richiede la trasformazione del rapporto di lavoro;
- la tipologia di tempo parziale che si intende realizzare (orizzontale, verticale o misto, scelto tra quelle indicate nelle tabelle allegate, in ragione del profilo di appartenenza);
- la decorrenza della trasformazione e il termine della stessa;
- per il tempo parziale di tipo orizzontale, l'indicazione dell'orario in cui si intende prestare l'attività lavorativa per ciascuna giornata o turno di lavoro;

- per il tempo parziale di tipo verticale, l'individuazione dell'arco temporale in cui si intende prestare l'attività lavorativa (parte della settimana, del mese o dell'anno);
- per il tempo parziale misto entrambe le indicazioni;
- se ricorrono eventuali condizioni di diritto o di priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro;
- l'eventuale titolarità di incarichi di funzione o posizione e l'indicazione del valore economico dello stesso.

Se la trasformazione viene richiesta per lo svolgimento di attività lavorativa esterna, dev'essere specificato in maniera dettagliata il tipo di attività che si intende svolgere, allegando tutta la documentazione utile a consentire le valutazioni dell'Azienda in ordine a eventuali situazioni di conflitto d'interessi o di incompatibilità;

In fase di istruzione della pratica, la competente S.C. Gestione Risorse Umane e Sviluppo organizzativo, accerta in primo luogo:

- a) la regolarità della domanda;
- b) che l'articolazione e distribuzione dell'orario proposta dal dipendente rientri tra quelle individuate dal presente regolamento;
- c) che la richiesta non sia in contrasto con le norme stabilite dalla normativa vigente e dal presente regolamento;
- d) che la percentuale del personale a tempo parziale della categoria cui appartiene il richiedente non sia superiore a quella stabilita dal CCNL vigente.

Qualora ricorrano i casi di cui ai punti c) e d), l'istanza viene respinta senza darne ulteriore corso; negli altri casi, possono essere richieste al dipendente integrazioni o chiarimenti per la regolarizzazione.

Se l'istanza è regolare e il tipo di tempo parziale proposto rientra tra quelli previsti nel presente regolamento, il Responsabile del procedimento provvede ad acquisire il parere del Direttore della SC interessata, in relazione alle esigenze di servizio e all'articolazione oraria proposta; detto parere sarà vincolante per l'accoglimento o il diniego della richiesta, con eccezione dei casi in cui è prevista la particolare tutela di cui all'art. 5 del presente Regolamento, per i quali il parere viene richiesto esclusivamente con riferimento alla tipologia, articolazione e distribuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale.

Il Direttore della S.C./S.S./Dipartimento di assegnazione del dipendente può:

- esprimere parere favorevole e incondizionato;
- concordare con il dipendente una modalità di articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, tra quelle previste nel presente Regolamento, diversa da quella proposta, che contemperi le esigenze del lavoratore e quelle della struttura, ovvero

- proporre l'assegnazione del lavoratore ad altra Struttura, per consentire la trasformazione del rapporto di lavoro, in presenza della disponibilità del posto presso la Struttura di destinazione e della possibilità di sostituire la risorsa medesima;
- esprimere parere negativo, adeguatamente e dettagliatamente motivato, qualora la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità del servizio e non sia possibile l'assegnazione ad altra U.O.; tali circostanze devono essere riferite in maniera dettagliata, per consentire l'adeguata motivazione del provvedimento di diniego.

Qualora la trasformazione del rapporto di lavoro venga richiesta per lo svolgimento di altra attività lavorativa, il Responsabile del procedimento provvede ad acquisire dal Direttore dell'U.O. di assegnazione il parere anche in relazione alla sussistenza di eventuali conflitti di interessi o incompatibilità tra tale attività lavorativa e l'attività istituzionale; Il Direttore della S.C. Professioni Sanitarie esprime il parere per tutto il personale assegnato alla stessa Struttura, ancorchè operante presso altra Struttura Ospedaliera o Territoriale.

L'istanza viene altresì respinta:

- se il passaggio al tempo parziale crea pregiudizio alla funzionalità della struttura interessata;
- se non si è pervenuti ad un accordo in relazione all'articolazione oraria che contemperi le reciproche esigenze, dell'Azienda e del dipendente.
- se l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporta una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità.

Il Responsabile del procedimento, conclusa l'istruttoria, qualora nulla osti all'accoglimento dell'istanza:

- ne dà comunicazione all'interessato e al Direttore dell'U.O. di assegnazione;
- provvede alla stesura del contratto individuale di tempo parziale che verrà stipulato tra il Direttore Generale della ASL di Oristano (o suo delegato) e il dipendente interessato;
- dà comunicazione della trasformazione del rapporto di lavoro agli uffici competenti alla gestione del profilo orario, delle dichiarazioni obbligatorie e del cedolino per i provvedimenti di competenza.

Il Responsabile del procedimento, in caso di diniego, predispone la comunicazione motivata, a firma del Direttore della SC Gestione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, da trasmettere al dipendente interessato e al Direttore della SC di assegnazione.

L'accoglimento o il diniego sono comunicati al dipendente entro 60 giorni dalla richiesta.

I dipendenti che abbiano trasformato il rapporto di lavoro per lo svolgimento di altra attività lavorativa sono tenuti a comunicare all'Azienda, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività

lavorativa esterna.

ART. 9 MODIFICA DELLA TIPOLOGIA, DISTRIBUZIONE O ARTICOLAZIONE DEL ORARIO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La richiesta di modifica della tipologia, distribuzione e articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale può essere presentata dal lavoratore già titolare di un contratto di lavoro a tempo parziale con la medesima cadenza prevista per le domande di trasformazione del rapporto di lavoro; per l'accoglimento o il diniego verrà seguita la stessa procedura prevista per la trasformazione del rapporto di lavoro e, in caso di accoglimento sarà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo parziale.

La modifica, se accolta, comporterà la trasformazione del rapporto di lavoro, fino alla scadenza prevista nel contratto individuale o al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' esclusa la modifica che riguardi solo una porzione di tempo ricompresa nel periodo complessivo di lavoro a tempo parziale (per esempio la modifica richiesta per i mesi di luglio e agosto, presentata dal dipendente già a tempo parziale dal 1 gennaio al 31 dicembre dello stesso anno).

La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione richiesta dall'Azienda avviene con il consenso del dipendente.

ART. 10 CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto individuale di lavoro rappresenta l'atto costitutivo del rapporto di lavoro a tempo parziale, ne definisce la tipologia e la distribuzione dell'orario; pertanto deve contenere:

- la decorrenza e il termine finale del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la tipologia di tempo parziale concordata;
- la percentuale di riduzione e quella di prestazione lavorativa;
- il trattamento economico;
- la collocazione temporale della prestazione lavorativa:
 - a) per il tempo parziale di tipo verticale i periodi della settimana, del mese o dell'anno in cui verrà prestata l'attività lavorativa;
 - b) per il tempo parziale di tipo orizzontale l'orario di servizio per ciascuna giornata o turno di servizio;
 - c) per il tempo parziale misto sia l'indicazione dei periodi lavorativi sia l'orario di servizio per ciascuna giornata lavorativa;
 - d) per tutte le tipologie di tempo parziale, se il lavoro è organizzato in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie

prestabilite.

ART. 11 TRATTAMENTO GIURIDICO

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano tutte le disposizioni di Legge e contrattuali vigenti per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

I termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso non si riducono; nei casi di tempo parziale verticale o misto tali termini vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% di quella a tempo pieno non può svolgere altra attività lavorativa e soggiace alla normativa vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale a tempo pieno, fatte salve le eccezioni previste da specifiche norme di legge per il personale delle professioni sanitarie, nei limiti previsti dalle stesse.

CONGEDO ORDINARIO:

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale spetta lo stesso numero di giorni di congedo ordinario spettante al personale a tempo pieno;

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto spetta un numero di giorni di congedo ordinario proporzionale alle giornate di lavoro prestate nella settimana (o nel mese o nell'anno); Eventuali ferie maturate durante il rapporto di lavoro a tempo pieno e non ancora fruiti al momento della trasformazione a tempo parziale potranno essere fruiti indipendentemente dalla diversa misura dell'orario di lavoro dovuto.

ASSENZA PER MALATTIA

Nei casi di tempo parziale orizzontale le assenze per malattia vengono computate con le stesse modalità previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno;

Nei casi di tempo parziale verticale, alle assenze per malattia, ai fini del periodo di comporto, si applica il criterio di proporzionalità, analogamente alle altre assenze previste dai contratti vigenti.

Per tutte le tipologie di tempo parziale i permessi orari previsti per visite mediche o prestazioni specialistiche sono riproporzionati, in relazione al debito orario a tempo parziale.

I permessi di cui alla Legge 104/1992 sono riproporzionati solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno.

MATERNITA' E PATERNITA'

Alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale è riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo; il trattamento economico spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità è

commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

ALTRE ASSENZE

Il permesso per matrimonio spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. I permessi per motivi familiari/personali sono riproporzionati, in relazione al debito orario a tempo parziale.

ART. 12 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica, profilo e incarico; l'assegno per nucleo familiare, se ricorrono le condizioni, spetta per intero.

ART. 13 PRONTA DISPONIBILITA', LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

Il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale operante in servizi in cui è prevista la pronta disponibilità, previo consenso, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, nel rispetto delle garanzie previste dal D.Lvo 151/2001 e della Legge 104/1992, in numero ridotto in relazione all'orario svolto.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale assicura per intero, durante i periodi di servizio, le prestazioni di pronta disponibilità.

I dipendenti a tempo parziale non possono effettuare prestazioni aggiuntive, né di supporto alla libera professione intramoenia (art. 61 del CCNL 2016/2018 per il personale del comparto, non disapplicato dai successivi contratti).

Per lavoro supplementare si intende quello svolto oltre l'orario a tempo parziale concordato, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro (36 ore); per lavoro straordinario si intende invece quello ulteriore rispetto all'orario a tempo parziale concordato tra il lavoratore e l'Azienda e che superi anche la durata dell'orario normale di lavoro (36 ore settimanali), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.

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, nella

misura massima del 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata, calcolata con le modalità previste dal CCNL vigente.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da improvvise assenze del personale:

- 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 lavoratore a tempo pieno.
- tempo parziale di tipo verticale: le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto, maggiorata di una percentuale pari al 15%, con oneri a carico delle risorse destinate al lavoro straordinario;

Qualora le ore di lavoro supplementari eccedano il limite massimo del 25%, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro (36 ore settimanali), la percentuale di maggiorazione è elevata al 25%.

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

E' consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario; per tali prestazioni trova applicazione la disciplina generale del lavoro straordinario di cui al CCNL per il personale del comparto vigente.

ART. 14 MENSA E BUONI SOSTITUTIVI DEL SERVIZIO MENSA

Ai lavoratori a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel regolamento aziendale per la generalità dei lavoratori; pertanto il diritto al servizio mensa o al buono sostitutivo verranno erogati solo in presenza delle stesse condizioni previste per il personale a tempo pieno.

ART. 15 RIPRISTINO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO

Il rapporto di lavoro a tempo pieno viene ripristinato automaticamente, allo scadere del termine previsto nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale.

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha comunque diritto al ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno, **a richiesta**, 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, con eccezione dei casi di diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 6 (garanzie).

ART. 16 NORME FINALI E TRANSITORIE

A far data dall'approvazione del presente Regolamento, tutte le nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere riferite esclusivamente ad un periodo massimo di un anno.

Le richieste di proroga dei rapporti a tempo parziale in essere, in scadenza successivamente alla data di approvazione del Regolamento saranno gestite come segue:

- tutte le richieste andranno ricondotte a una delle tipologie previste dal Regolamento e potranno essere riferite a un periodo massimo di un anno;
- del pari, in prima applicazione, le scadenze delle proroghe andranno ricondotte alle date del 30 giugno e del 31 dicembre. Esempio: contratto per tempo parziale in scadenza al 28/02/2026: l'eventuale proroga andrà a scadenza al 31/12/2026, con possibilità di ulteriore richiesta di proroga dal 01/01/2027 da presentare dal 1/10/2026 al 31/10/2026.

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- CCNL vigente per il personale del comparto
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.