



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA  
"SAN MARTINO"  
Largo Rosanna Benzi, 10  
16132 GENOVA**

**REGOLAMENTO RELATIVO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

INDICE:

- ART. 1 – Finalità
- ART. 2 – Definizioni
- ART. 3 - Riferimenti normativi
- ART. 4 – Contingenti di personale da destinare al part time
- ART. 5 – Ulteriore quota di rapporti a tempo parziale
- ART. 6 – Tipologie di rapporti di lavoro a part time
- ART. 7 – Domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- ART. 8 – Modificazioni del rapporto di lavoro a part time: variazione della tipologia e/o dell' articolazione oraria. Modalità e termini.
- ART. 9 – Trattamento giuridico ed economico del personale a part time
- ART. 10 – Attività extra istituzionali consentite
- ART. 11 – Priorità
- ART. 12 – Personale in comando presso altre amministrazioni
- ART. 13 - Rientro a tempo pieno
- ART. 14 – Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro
- ART. 15 – Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro
- ART. 16 – Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a part time
- ART. 17 – Periodo di prova per i neo-assunti con rapporto di lavoro a part time
- ART. 18 – Personale a tempo determinato
- ART. 19 – Termini di preavviso
- ART. 20 - Disposizioni finali

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

FP-CGIL  
CISL  
FIALS  
FPL  
Ruffini  
1



I contingenti di personale da destinare al tempo parziale corrispondono al 25% della dotazione organica complessiva, riferita a ciascun profilo professionale: tali contingenti rappresentano il limite massimo d'unità per profilo professionale. Nel caso in cui il calcolo porti al frazionamento relativamente al contingente di un profilo, lo stesso può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

La percentuale del 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa, *tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale, salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della Legge n. 151/2000 e della Legge n. 104/1990.(art. 22 comma 1 – CCNL 19.04.2004)*

L'Unità Operativa Risorse Umane definisce, con cadenza annuale ed in relazione alla dotazione organica del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio dell'anno, i suddetti contingenti.

Con cadenza annuale è, altresì, predisposta la "mappatura" dei posti disponibili per i rapporti di lavoro a part time da destinare al personale all'interno di ciascun Dipartimento, nel limite, di norma, del 25% del personale presente nell'ambito della medesima U.O., riferito ad ogni singolo profilo professionale, tenendo peraltro conto degli indici di sopportabilità dell'applicazione dell'istituto nei vari settori di attività.

In particolare tale "mappatura" è predisposta dal Dipartimento dell'Area delle Professioni Sanitarie, per quanto riguarda il personale sanitario e di supporto all'assistenza sanitaria, dando alle OO.SS. informazione preventiva, e dall'Unità Operativa Risorse Umane, di concerto con i responsabili di Struttura, per quanto riguarda il restante personale.

#### ART. 5

##### *Ulteriore quota di rapporti a tempo parziale*

E' fissata un'ulteriore quota, non superiore al 10%, per la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a favore di dipendenti che si trovino in gravi e documentate situazioni familiari, come previste dall'art. 1, comma 64, della legge 23.12.96, n. 662, da concedere con provvedimento motivato. Tali rapporti, in relazione alla motivazione per la quale sono attivati, possono avere carattere permanente o temporaneo.

L'accoglimento è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche previste dal presente regolamento.

#### ART. 6

##### *Tipologie di rapporti di lavoro a part time*

Il part time può essere realizzato con le seguenti tipologie:

- > **Part time orizzontale:** il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana;
- > **Part time verticale:** il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- > **Part time misto:** il dipendente svolge la propria attività con eventuale combinazione delle modalità previste alle lettere a) e b).

La prestazione lavorativa a tempo parziale, rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere pari a:

- a) 12 ore settimanali nel periodo di riferimento;
- b) 18 ore settimanali nel periodo di riferimento;
- c) 24 ore settimanali nel periodo di riferimento;
- d) 30 ore settimanali nel periodo di riferimento.

Al fine della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il dipendente dovrà concordare con l'Azienda:

- ⊙ tipologia di lavoro part time (orizzontale, verticale o misto);
- ⊙ articolazione dell'orario di lavoro;
- ⊙ ore lavorate nel periodo di riferimento.

Inoltre:

WIL FPL  
M. Pappalardo

F. P. C. C. L. L.  
P. P. C. C. L. L.

F. P. C. C. L. L.

C. S. L. L.  
P. P. C. C. L. L.  
3  
L. P. C. C. L. L.



h) le eventuali attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere (facoltà prevista solo per chi opta per un part time non superiore al 50%), con indicazione della tipologia di attività, dell'eventuale datore di lavoro, della ragione sociale della ditta, società, ecc., della sede e dell'orario di svolgimento.

Deve, altresì, essere allegata alla domanda la documentazione necessaria a consentire all'Amministrazione di accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività istituzionale.

Di norma, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale verticale ciclico, il dipendente deve fruire del congedo ordinario maturato, con esclusione di quello relativo all'anno in corso e, ove non ostino esigenze di servizio, procedere al recupero delle eventuali ore di lavoro straordinario effettuate.

L'Unità Operativa Risorse Umane, nei 30 giorni successivi all'acquisizione della domanda al Protocollo Generale, procede all'istruttoria della stessa, facendo eventuale richiesta al dipendente di chiarimenti od integrazioni ed acquisendo il parere del Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza per tutto il personale non afferente al Dipartimento dell'Area delle Professioni sanitarie, mentre per il personale del ruolo sanitario e tecnico afferente a tale Dipartimento il parere, concernente anche tipologia ed articolazione oraria, sarà espresso dal Coordinatore di riferimento ed avallato dal responsabile del Dipartimento.

Entro il termine di 60 giorni successivi all'acquisizione della domanda al Protocollo Generale l'Azienda accoglie l'istanza ovvero, se del caso, differisce o nega la trasformazione del rapporto di lavoro (art.1 comma 58 legge 662/96).

Qualora l'Amministrazione non si pronunci in alcun modo entro 60 giorni, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente a decorrere dal 61° giorno ovvero dalla data di decorrenza indicata dal dipendente.

La sospensione del termine è possibile, ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 241/1990, quando l'Amministrazione ritenga che la domanda del dipendente sia carente di elementi essenziali, ad esempio quando la richiesta sia motivata dallo svolgimento di un'altra attività e la stessa non venga specificata.

In tal caso, l'Amministrazione richiede all'interessato, per iscritto, gli elementi mancanti, le integrazioni della documentazione presentata od eventuali chiarimenti in ordine alla compatibilità di un'eventuale seconda attività.

La decorrenza del termine riprende dalla data di ricezione dei dati richiesti.

L'Azienda, in relazione ai pareri espressi dalle figure di riferimento in merito alla domanda del dipendente, può:

- essere favorevole alla trasformazione e confermare l'articolazione oraria richiesta dal dipendente;
- essere favorevole alla trasformazione, ma richiedere un'articolazione oraria diversa, comunque nel rispetto dei contingenti di cui al presente regolamento. In tal caso sarà cura delle Strutture interessate ricercare possibilità organizzative tali da favorire, nei limiti delle esigenze funzionali dell'Amministrazione, possibili soluzioni; qualora non si pervenga, comunque, a concordare un'articolazione oraria che contemperi le reciproche esigenze, l'Amministrazione respinge la proposta del dipendente motivando adeguatamente le particolari esigenze che si frappongono all'accettazione;
- essere favorevole alla trasformazione, ma richiedere il differimento dei termini della stessa per un periodo non superiore a sei mesi dalla data della costituzione automatica del rapporto di lavoro a part time (corrispondente ad otto mesi dalla data del protocollo di arrivo della domanda), quando vi sia grave pregiudizio alla funzionalità della struttura. Il suddetto pregiudizio potrebbe anche essere determinato in relazione alle mansioni svolte e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente. L'eventuale differimento deve essere motivato per iscritto.

L'Amministrazione, inoltre, **nega** la trasformazione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- ❖ qualora, con riferimento al profilo professionale, il contingente di personale da destinare a part time risulti esaurito;
- ❖ qualora l'attività di lavoro esterna che il dipendente intende svolgere risulti in conflitto con gli interessi dell'Azienda o intercorra con un'altra Pubblica Amministrazione.

Le informazioni circa i posti disponibili possono essere preventivamente richieste al Dipartimento dell'Area delle Professioni Sanitarie, da parte del personale del ruolo sanitario e tecnico ad esso afferente, nonché all'Unità Operativa Risorse Umane, da parte del restante personale.

#### ART. 8

*Modificazioni del rapporto di lavoro a part time: variazione della tipologia e/o dell'articolazione oraria.*

*Modalità e termini*

*[Area con firme e sigilli]*

Al fine di evitare che frequenti variazioni possano creare problemi organizzativi alle strutture operative di appartenenza, la domanda di modifica del rapporto di lavoro a part time (cambiamento della tipologia e/o della percentuale della prestazione lavorativa) può essere formulata una sola volta nel biennio di durata del part time, dal dipendente che abbia effettuato un periodo di permanenza, di norma, di almeno un anno nella tipologia per la quale aveva ottenuto la precedente trasformazione.

Le modifiche previste dal presente articolo, richieste da dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e modalità verticale ciclica, potranno decorrere esclusivamente ad avvenuto completamento dell'anno a part time, al fine di consentire agli interessati di concludere il periodo annuale evitando il crearsi di un debito orario dovuto all'assenza dal servizio per la sospensione del rapporto di lavoro.

Le variazioni devono essere concordate con l'Azienda, nella persona del Coordinatore di riferimento, con l'avallo del Responsabile del Dipartimento dell'Area delle Professioni Sanitarie ovvero del Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza in relazione al profilo interessato, i quali non sono obbligati ad accogliere l'istanza, ma possono respingerla, motivando il diniego, qualora la ritengano in contrasto con le proprie esigenze organizzative. L'accoglimento è, comunque, condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche dettate per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ivi compresa la possibilità di differimento. La domanda deve riportare quanto espressamente indicato all' art. 7 del presente regolamento per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; la procedura autorizzativa è analoga a quella prevista all'art. 7.

#### ART. 9

##### *Trattamento giuridico ed economico del personale a part time*

Il lavoratore a tempo parziale non riceve un trattamento meno favorevole rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno.

Si applicano, tenendo conto della ridotta durata della prestazione, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, ivi compreso il diritto allo studio, previsto dall'art. 22 del CCNL Integrativo del CCNL del personale del Comparto sottoscritto in data 20.09.2001.

Il trattamento economico, anche accessorio, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione d'anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

Il computo della tredicesima mensilità, per il personale che ha trasformato il rapporto di lavoro in corso d'anno, viene commisurato al trattamento economico complessivo.

I dipendenti a part time orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i dipendenti a part time verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

In sede di contrattazione collettiva sono stabiliti i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a part time dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento d'obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché d'altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa e applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Al ricorrere delle condizioni di legge, al dipendente a tempo parziale sono corrisposte per intero le quote aggiunte di famiglia.

Al personale con rapporto di lavoro a part time si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno, con le seguenti eccezioni:

>il dipendente a part time non può usufruire di benefici che comportino una riduzione dell'orario di lavoro, salvo che nei casi stabiliti dalla contrattazione collettiva o da specifiche disposizioni di legge;

>il dipendente a part time è, di norma, escluso dalla prestazione di lavoro straordinario. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo del C.C.N.L. integrativo del 20.09.2001, previo consenso e nel rispetto delle

UIL FPL  
Poppiali  
F. A. S.  
F. S. L.  
6

garanzie previste dalle Leggi 151/2001 e 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

>il dipendente a part time orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare (il lavoro supplementare consiste nello svolgimento di ore di prestazione lavorativa che eccedono quelle pattuite, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno) di cui all'art.1, comma 2, lettera e) del D.Lgs.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese, in ragione d'anno. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative od in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (il limite giornaliero massimo è dato dalla copertura del turno). La misura oraria dei compensi per lavoro supplementare è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario del 15%.

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo del C.C.N.L. integrativo del C.C.N.L. del personale del comparto, siglato in data 20.09.2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle Leggi n. 151/2000 e n. 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Nei casi di tempo parziale verticale, previo assenso del lavoratore, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio: in questi casi, così come nell'ipotesi di cui al comma precedente, si applica quanto previsto dall'art. 22, comma 4, del C.C.N.L. 2002/2005.

Il dipendente a part time verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale di 20 ore annue. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze di servizio organizzative od in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario del 15%.

>le ore di lavoro, supplementare o straordinario, fatte svolgere in eccedenza rispetto a quelle sopra esposte ed entro i limiti stabiliti dalla contrattazione integrativa di livello aziendale, dovranno essere recuperate e, ove ciò non fosse, retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 50%;

>nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario a domanda del dipendente;

>il dipendente a part time è inoltre escluso dalla prestazione di lavoro supplementare a titolo di supporto o collaborazione all'attività libero-professionale intramuraria.

I dipendenti a **part time orizzontale** fruiscono:

a) in **misura piena** di:

- ferie e riposi per festività soppresse;
- permessi retribuiti;
- conservazione del posto ai fini dell'assenza per malattia;
- assenza per maternità;
- aspettativa non retribuita;
- permessi sindacali;
- permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992;

b) in **misura proporzionale** alla prestazione lavorativa di:

- permessi per studio ex art. 22 del CCNL Integrativo del CCNL del personale del Comparto sottoscritto in data 20.09.2001.

I dipendenti a **part time verticale** fruiscono:

a) in **misura piena** di:

- permessi retribuiti per matrimonio e lutto (se il decesso o il funerale del congiunto coincidono con un giorno lavorativo);
- assenza per maternità;
- aspettativa non retribuita;
- permessi sindacali;

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like Campese, Foppiani, and various initials.]*

- permessi ex art. 33 della Legge n. 104/1992, limitatamente ai giorni e/o ai periodi lavorati;
- b) **in misura proporzionale** alla prestazione lavorativa di:
  - ferie e riposi per festività soppresse;
  - conservazione del posto ai fini dell'assenza per malattia;
  - permessi retribuiti per concorsi o esami e per motivi personali o familiari;
  - permessi per aggiornamento facoltativo;
  - permessi per studio ex art. 22 del CCNL Integrativo del CCNL del personale del Comparto sottoscritto in data 20.09.2001.

#### ART. 10

##### *Attività extra istituzionali consentite*

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo che non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta e che non intercorra – se subordinata – con un'altra Pubblica Amministrazione.

L'Azienda può negare la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui l'ulteriore attività subordinata o autonoma interferisca con quella ordinaria relativa al rapporto con l'Azienda, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta ovvero nell'ipotesi in cui l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione.

Per il personale del Comparto non sussiste conflitto di interessi qualora l'attività o l'eventuale lavoro subordinato siano svolti in ambiti professionali di natura completamente diversa dall'attività di servizio esercitata presso l'Azienda, ovvero in strutture sanitarie che non risultino autorizzate, accreditate o convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale.

Qualora l'avvio di un'ulteriore attività lavorativa avvenga successivamente alla trasformazione del rapporto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda, comunque entro il termine di quindici giorni, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.

La valutazione del conflitto di interessi avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.

Nel caso sia accertato un conflitto di interessi, l'Azienda invita l'interessato a porre termine all'attività conflittuale entro quindici giorni dalla comunicazione. In caso di inadempimento si procede disciplinatamente ai sensi dell'art. 13 e segg. del C.C.N.L. del personale del Comparto.

E' consentita l'iscrizione ad albi professionali.

#### ART. 11

##### *Priorità*

Qualora il numero delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in pendenza di istruttoria superi il numero dei posti disponibili per la trasformazione, hanno la precedenza le domande avanzate dai dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art.1, comma 64, della legge 23.12.96, n. 662, corrispondenti a:

- familiari che assistano portatori di handicap non inferiore al 70%;
- familiari che assistano malati di mente;
- familiari che assistano anziani non autosufficienti;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

A parità di condizioni, le domande di trasformazione saranno accolte secondo l'ordine temporale di arrivo delle stesse; nel caso di istanza presentata con documentazione incompleta, la stessa verrà comunque tenuta in considerazione a condizione che l'interessato regolarizzi entro 15 gg dall data di acquisizione agli atti dell'istanza.

I criteri di cui sopra trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui si verifichi, in momento successivo, disponibilità di rapporti di lavoro a part time nel profilo di appartenenza.



## ART.15

### *Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro*

Il Direttore dell'U.O. Risorse Umane comunica per iscritto al dipendente l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro.

La trasformazione del rapporto è perfezionata tramite la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, che dovrà indicare:

- la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro;
- la tipologia di lavoro part time (orizzontale o verticale o misto);
- la percentuale di prestazione lavorativa;
- l'articolazione dell'orario, per il personale non turnista;
- nel caso di part time verticale, in quanti e quali giorni della settimana (l'articolazione di norma varia da tre a quattro giorni, a seconda della percentuale della prestazione lavorativa), del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta;
- nel caso di part time orizzontale, l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana;
- i riferimenti legislativi, regolamentari e contrattuali che determinano il trattamento giuridico ed economico del nuovo rapporto.

La definizione del rapporto di lavoro a tempo parziale esige la forma scritta solo per garantire la certezza dei contenuti del contratto di lavoro. Tuttavia, la mancanza di tale adempimento non può ritardare l'avvio effettivo della trasformazione. Pertanto, l'atto scritto sarà adottato prima della data fissata per l'inizio del nuovo rapporto di lavoro, oppure successivamente soltanto nell'ipotesi in cui sussista un giustificato motivo, per esempio ferie o malattia, ma comunque con effetto dalla data predeterminata. Qualora il dipendente, senza giustificato motivo, non sottoscriva il contratto individuale di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro la data di decorrenza fissata, si intenderà rinunciatario.

## ART. 16

### *Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a part time*

Nel caso di indizione di pubblici concorsi per la copertura di posti a tempo parziale, l'Amministrazione può indicare preventivamente la tipologia di lavoro a part time richiesta e la percentuale dell'attività lavorativa.

Il dipendente assunto con contratto di lavoro a part time può richiedere il passaggio a tempo pieno solo dopo che siano trascorsi almeno due anni a condizione che vi sia disponibilità del posto di organico oppure della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs.n.61/2000.

Copia del contratto individuale, sottoscritto dalle parti, dovrà essere recapitata al dipendente entro trenta giorni.

## ART. 17

### *Periodo di prova per i neo-assunti con rapporto di lavoro a part time*

Il lavoratore neoassunto a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a part time è assoggettato al periodo di prova nei limiti temporali massimi previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Per il personale con rapporto part time di tipo orizzontale i giorni di prova sono gli stessi di quelli previsti per il personale a tempo pieno.

Per il personale con rapporto part time di tipo verticale il dipendente è assoggettato ad un periodo di prova calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (es.: se il periodo di prova per il personale a tempo pieno è di mesi sei, ossia 180 giorni, il dipendente a part time verticale al 50%, che svolga la propria attività lavorativa in 3 giorni su 5 alla settimana supererà il periodo di prova al termine di 108 giornate).

Ull-FPL  
Pappalardi  
Frasca  
CSE  
FRASCA  
10

**ART. 18**

*Personale a tempo determinato*

I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti ex-novo anche a part time, ricorrendo a procedure concorsuali o alle liste della competente Amministrazione Provinciale.

I dipendenti già in servizio, assunti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno, non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.

Per i dipendenti a tempo determinato con contratto di lavoro a part time vale la stessa normativa prevista per i dipendenti part time a tempo indeterminato.

**ART. 19**

*Termini di preavviso*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore, con rapporto di lavoro a part time, è assoggettato al termine di preavviso nei limiti temporali massimi previsti dalla Contrattazione Collettiva.

Per il personale con rapporto part time di tipo orizzontale, il termine di preavviso è lo stesso di quello previsto per il personale a tempo pieno.

Per il personale con rapporto part time di tipo verticale, il dipendente è assoggettato ad un termine di preavviso calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati (esempio: se il termine di preavviso per il personale a tempo pieno è di mesi due, ossia 60 giorni, il dipendente a part time verticale al 50%, che svolga la propria attività lavorativa in 3 giorni su 5 la settimana, il termine di preavviso è determinato in 36 giorni).

**ART. 20**

*Disposizioni finali e di garanzia*

I rapporti di lavoro a part time già in essere e quelli già autorizzati, ma non ancora in atto, restano invariati. Tutte le domande pendenti di trasformazione del rapporto di lavoro, pervenute in data antecedente all'adozione del presente regolamento, dovranno essere aggiornate alla luce del regolamento stesso, **ferma restando la decorrenza dei termini.**

Il personale a part time è escluso dall'attività di supporto alla libera professione.

Entro il 31 gennaio di ogni anno viene individuata la dislocazione dei posti disponibili per i rapporti di lavoro a part time da destinare al personale sanitario e di supporto all'assistenza, suddivisi per sede, per profilo professionale, per tipologia.

Si prevede, inoltre, una verifica generale semestrale circa i posti disponibili, anche allo scopo di valutare l'indice di sopportabilità dell'applicazione dell'istituto in rapporto ad eventuali modificazioni del quadro di riferimento.

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia di tempo parziale.

Genova, 13 FEBBRAIO 2007

UIL-FPL  
Pizzali

FSI

lauro

CISL - F.P.  
F.P.C.H.L.  
FIALS  
11