
SEDE LEGALE

Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)
P.IVA 01810260024

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO

IL COMMISSARIO

Avv. Diego Poggio

(nominato con D.G.R.n.20 - 777 del 20 Dicembre 2019)

L'anno 2021, il giorno 02 del mese di Marzo, presso l'Azienda Sanitaria Locale BI con sede legale in Ponderano (BI) - Via dei Ponderanesi n. 2

ha assunto la seguente deliberazione:

Deliberazione n. 104 del 02/03/2021

OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO - APPROVAZIONE.

Deliberazione n. 104 del 02/03/2021

SEDE LEGALE
Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)
P.IVA 01810260024

OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO - APPROVAZIONE.

IL COMMISSARIO

Su proposta n. 107 della SC PERSONALE;

PREMESSO:

- che con atto deliberativo n. 308 del 25 luglio 2016, integrato con successiva deliberazione n. 375 del 28 settembre 2016, è stato approvato il “Regolamento per l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale personale del comparto”;
- che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale del comparto sanità - Triennio 2016-2018;
- che nella riunione sindacale - Area Comparto - del 22 gennaio 2021 parte aziendale e parte sindacale hanno stabilito che l’Azienda avrebbe nuovamente trasmesso alle OO.SS. ed alla RSU il testo del “Regolamento per l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale personale del comparto” con le modifiche concordate il 23 dicembre 2019 ma non ancora applicate dall’Azienda Sanitaria;
- che con mail del 28 gennaio 2021 è stato pertanto trasmesso alle OO.SS. ed alla R.S.U. dell’Area Comparto il testo del regolamento part-time con le modifiche a suo tempo concordate, alcune delle quali su richiesta di parte sindacale ed altre, di adeguamento al CCNL 21.5.2018, su iniziativa aziendale, assegnando il termine del 9 febbraio 2021 per far pervenire eventuali richieste e/o osservazioni;
- che nel termine assegnato le OO.SS. e la R.S.U. dell’Area Comparto non hanno fatto pervenire né richieste né osservazioni in ordine al testo del “Regolamento per l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale personale del comparto” trasmesso dall’Azienda con la citata mail del 28 gennaio 2021;

RITENUTO, pertanto, di approvare la modifica del “Regolamento per l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale personale del comparto” nei termini concordati con le OO.SS. e la R.S.U. dell’Area Comparto di cui al testo allegato a formare parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

RITENUTO di condividere la sopra richiamata proposta;

ASSUNTA la correttezza del processo istruttorio correlato la cui responsabilità è riconducibile all’ambito dirigenziale;

PRESO ATTO dei pareri conformi del Direttore Amministrativo, Dr.ssa Carla BECCHI e del Direttore Sanitario, Dr. Francesco D’ALOIA, ai sensi del D.Lg.vo n. 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni;

DELIBERA:

per quanto in premessa esposto e qui da intendersi integralmente richiamato:

Deliberazione n. 104 del 02/03/2021

SEDE LEGALE
Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)
P.IVA 01810260024

- 1) **DI APPROVARE** la modifica del “Regolamento per l’applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale personale del comparto” nei termini concordati con le OO.SS. e la R.S.U. dell’Area Comparto di cui al testo allegato a formare parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) **DI DARE MANDATO** alla S.C. Personale e alla S.S. Amministrazione del Personale di provvedere ai rispettivi adempimenti consequenziali.

Con parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

Altresì

DELIBERA:

di autorizzare e dichiarare l'immediata esecutività della presente deliberazione, prevista dall'art. 3 della L.R. n. 31 del 30.6.1992, sussistendo la condizione di cui all'art. 134 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000.

SEDE LEGALE
Via dei Ponderanesi n. 2 – 13875 Ponderano (BI)
P.IVA 01810260024

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO

Deliberazione n. 104 del 02/03/2021

Per approvazione

IL COMMISSARIO

Avv. Diego Poggio

REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PERSONALE DEL COMPARTO

Premessa e normativa di riferimento

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time), relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle diverse categorie del personale del comparto, nell'ASL BI, è regolamentata nel rispetto della normativa nazionale, regionale e di riferimento contrattuali vigenti, relative al Comparto Sanità (da ultimo, CCNL 21.5.2018).

Art. 1 - Oggetto

Il presente Regolamento disciplina i rapporti di lavoro part-time e le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova, da tempo pieno a part-time e viceversa. Disciplina inoltre la modificazione del rapporto di lavoro a part-time, relativamente alla tipologia e all'orario.

Le disposizioni del presente regolamento sono finalizzate a contemperare l'interesse del dipendente alla trasformazione del rapporto di lavoro, favorendo la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari, con il dovere dell'Azienda di mantenere un'efficace azione sanitaria, tecnica e amministrativa e garantire la puntuale erogazione dei servizi.

Art. 2 - Definizioni e tipologia di part-time concedibili

Il rapporto di lavoro part-time è definito come attività lavorativa a carattere subordinato che si svolge con orario inferiore rispetto a quello a tempo pieno, stabilito dalla normativa vigente, ferma restando la tipologia delle prestazioni rese e delle mansioni previste dalla qualifica e dal profilo ricoperto dal dipendente.

Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:

- Part-time **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).
- Part-time **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, anno). Per il personale turnista si rimanda all'art. 8.2 del presente Regolamento.

Al fine di evitare il venir meno della funzionalità organizzativa, in entrambe le tipologie di part-time, la prestazione lavorativa dovrà essere rispettivamente pari al: 50%, 70% o 80% dell'orario a tempo pieno.

Art. 3 - Individuazione dei posti part-time (mappatura)

Il contingente dei posti a part-time è fissato con l'apposita mappatura di cui al punto successivo, che non può superare comunque il massimo del 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno fermo restando che è esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time nel caso in cui il soggetto richiedente sia titolare di un incarico correlato ad una posizione organizzativa e coordinamento.

L'ASL BI, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, definisce con cadenza annuale entro il 30 giugno, in relazione alla dotazione organica in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, una mappatura dei posti a part-time disponibili, compatibili con le specifiche esigenze organizzative e funzionali di ciascuna unità operativa o struttura organizzativa.

L'esito della mappatura rappresenta il limite percentuale dei rapporti di lavoro a tempo parziale che l'Azienda può consentire.

In particolare, nel processo di valutazione di assegnazione del contratto part-time in una struttura, l'Azienda valuterà preventivamente la sostenibilità organizzativa, analizzando gli aspetti funzionali e l'eventuale entità dell'aggravio di lavoro a carico del restante personale della struttura stessa, con particolare riguardo all'esigenza di garantire la continuità assistenziale sulle 24 ore nelle strutture sanitarie interessate.

Al fine di assicurare la massima trasparenza e diffusione tra il personale del comparto il documento di mappatura è oggetto di informazione, ai sensi dell'art. 4 - comma 1 - CCNL 21.5.2018, alle OOSS e RSU Aziendale ed è successivamente pubblicato sul sito aziendale intranet.

Art. 4 - Individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente

Le parti concordano che ai sensi dell'art. 60 comma 7, del CCNL 21.5.2018, è consentita l'elevazione del contingente massimo predefinito, di un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari da valutare in sede di contrattazione integrativa con le OO.SS. e la R.S.U.

Art. 5 - Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a part-time per casi particolari

Si precisa che le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro part-time dei lavoratori portatori di handicap che beneficiano delle agevolazioni previste dalla Legge n. 104/1992 fino al permanere delle condizioni che ne hanno determinato la relativa concessione, dei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL BI, potranno essere presentate, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, in qualsiasi periodo dell'anno ed entro trenta giorni dalla presentazione avrà luogo la trasformazione del rapporto di lavoro al di fuori dei contingenti di cui agli artt. 3 e 4 del presente regolamento, ed eventualmente in sovrannumero. A richiesta del dipendente il rapporto è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 24 - comma 6 - del D.Lgs. n. 81/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 6 - Iter procedurale per la concessione del part-time

6.1 - Bando, domande, valutazione e provvedimento di accoglimento o rigetto

Con cadenza annuale, il 1° giorno del mese di settembre, l'ASL BI emetterà apposito bando per il passaggio al rapporto di lavoro a part-time, con l'indicazione dei posti a selezione per profilo professionale e dei requisiti di accesso, verranno anche indicati i titoli di precedenza per la valutazione delle domande riportati all'art. 7 del presente regolamento.

Di tale bando verrà data diffusione prioritariamente tramite il sito aziendale intranet.

Entro la scadenza del bando, previsto per le ore 12.00 del 30 settembre, i dipendenti interessati dovranno presentare istanza di partecipazione.

La domanda (unitamente alla documentazione attestante la sussistenza di taluna delle particolari condizioni personali e/o familiari indicate all'art. 7 nel presente regolamento quali titoli di precedenza) deve essere inviata al Direttore della SC Personale ed al Direttore della SC Direzione professioni sanitarie per il personale sanitario e tecnico non economale, od al Direttore o Responsabile della struttura di appartenenza per il restante personale, e dovrà indicare:

- la tipologia di lavoro a part-time prescelta (orizzontale o verticale);
- la percentuale della prestazione lavorativa rispetto a quella a tempo pieno (nel caso di richiesta di trasformazione al 50% determinata dalla volontà di svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato, dovrà essere dettagliata l'attività che il dipendente intende svolgere e dovrà essere allegata tutta la documentazione che consenta all'azienda di valutare se la stessa sia compatibile oppure comporti un conflitto di interesse con l'Azienda o incompatibilità con l'attività di servizio);
- la proposta di articolazione dell'orario di lavoro;
- il parere del Direttore della SC Di.P.Sa. per il personale sanitario e tecnico non economale, o del Direttore o Responsabile della struttura di appartenenza per il restante personale, in merito alla tipologia ed all'articolazione oraria proposti.

Alla scadenza del bando l'Azienda darà corso alla valutazione delle istanze pervenute tenuto conto del contingente dei posti disponibili, sulla base dei titoli di precedenza riportati al punto 7 del presente regolamento.

Qualora tali proposte non risultino confacenti alle esigenze di servizio i suddetti responsabili proporranno possibilità organizzative tali da favorire, nei limiti delle esigenze funzionali dell'azienda, possibili soluzioni alternative; qualora non si pervenga comunque a concordare un'articolazione oraria che contemperi le reciproche necessità, l'Amministrazione respinge la proposta del dipendente motivando adeguatamente le particolari esigenze che si frappongono all'accettazione.

L'azienda, in caso di accoglimento dell'istanza di part-time, può comunque disporre lo spostamento del dipendente ad altra struttura.

Si procederà, quindi, all'assegnazione dei contratti part-time, fino ad esaurimento dei posti, in base alle disponibilità che emergono dalla disponibilità dei posti a part-time.

Il provvedimento di accoglimento e/o di rigetto delle istanze di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time deve essere assunto dall'Azienda entro il termine perentorio di 60 giorni, decorrente dalla data di scadenza del bando.

Il passaggio al rapporto di lavoro a part-time decorrerà di norma dal 1° gennaio dell'anno successivo.

6.2 - Stipula del contratto individuale di part-time

La concessione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è formalizzata per iscritto attraverso la stipula del contratto individuale, in esecuzione del provvedimento amministrativo di competenza. La trasformazione del rapporto di lavoro non comporta soluzione di continuità nel rapporto in essere con l'Azienda.

Il contratto dovrà indicare:

- a) tipologia (orizzontale o verticale);
- b) decorrenza e durata del contratto;
- c) percentuale di prestazione lavorativa ed il conseguente numero delle ore settimanali:
 - nel caso del part-time verticale, in quanti giorni della settimana, del mese o in quali periodi dell'anno la prestazione lavorativa dovrà essere svolta (per i turnisti si rimanda all'art. 8.2 del presente regolamento);
 - nel caso del part-time orizzontale l'articolazione su cinque o sei giorni la settimana;
- d) riferimenti normativi, contrattuali e regolamentari che determinano il trattamento giuridico ed economico;
- e) indicazione dell'eventuale attività autorizzata (part-time 50%).

6.3 - Durata del contratto

Il contratto di part-time ha durata biennale. Il dipendente al quale sia stato concesso il part-time potrà presentare domanda al bando da emettersi a settembre del secondo anno di fruizione, al fine di garantirne la continuità qualora si trovi ancora nelle condizioni di usufruirne.

Il contratto non è tacitamente rinnovabile fatti salvi:

- i contratti a part-time stipulati, a seguito di trasformazione di un rapporto a tempo pieno, prima dell'entrata in vigore della L. 133/2008;
- i contratti di assunzione a part-time;
- i contratti dei dipendenti tutelati dalla L. 68/99.

Art. 7 - Titoli di precedenza

Si concordano i seguenti titoli di precedenza, riportati in ordine di priorità, cui far riferimento nella formulazione della graduatoria, che sarà necessario formulare in presenza di maggiori domande rispetto ai posti a part-time disponibili secondo quanto previsto dall'art. 3 del presente regolamento:

1. dipendente con figlio minorenne convivente in situazione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, della L. n. 104/92, precedenza per il genitore unico affidatario;
2. dipendente il cui coniuge, figli o genitori conviventi siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
3. dipendente che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/92 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
4. dipendente con figlio studente del primo ciclo di istruzione con disturbo specifico di apprendimento (DSA), accertati dalla competente commissione medica, nel caso in cui il dipendente sia impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, precedenza per il genitore unico affidatario;
5. dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni in relazione al numero dei figli e all'età del figlio minore (in caso di più figli, si considera l'età media più bassa), ferma restando la prevalenza della condizione di genitore unico, divorziato, separato non convivente o vedovo;
6. dipendente al rientro dalla maternità fino al compimento del terzo anno di età del bambino;
7. dipendente che assiste coniuge / figlio / genitore convivente con invalidità al 100%;
8. dipendente con 60 anni di età anagrafica compiuti alla data di scadenza del bando;
9. dipendente che assiste persona convivente con invalidità al 100%;
10. dipendente con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione lavorativa;
11. dipendente che documenti l'avvio di un'altra attività lavorativa (casi di richiesta di part-time al 50%).

I titoli che danno diritto a precedenza devono essere debitamente documentati al momento della domanda.

Le suddette situazioni non sono cumulabili tra loro per cui si terrà conto della condizione di maggiore priorità e a parità di criterio di priorità si terrà conto della maggiore anzianità di servizio nell'azienda.

Art. 8 - Gestione del rapporto di lavoro part-time

8.1 - Mobilità interna connessa al part-time

Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, che presenta la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere soggetto, in base a quanto previsto dall'art. 3, qualora la tipologia di rapporto non sia disponibile nell'unità operativa di attuale assegnazione, a trasferimento interno.

In tal caso, per ciascun ambito di competenza, la possibilità di collocare il dipendente all'interno di un'altra struttura aziendale sarà valutata dai rispettivi Responsabili fermo restando che:

- il posto potrà essere assegnato solo se previsto dalla mappatura di cui al citato art. 3;
- il rifiuto alla diversa collocazione funzionale comporta la rinuncia al part-time da parte dell'operatore, con permanenza nel contesto di origine, e la possibilità di assegnare il posto ad altro operatore avente diritto.

8.2 - Turni, servizi festivi e notturni

Per il personale a part-time verticale sottoposto a turni che presta servizio in unità operative aperte 12 o 24 ore giornaliere, l'orario di lavoro dovrà conformarsi al calendario dei turni (mattutini, pomeridiani e notturni) fissati mensilmente sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza.

Per il personale a part-time orizzontale i turni di servizio sono distribuiti equamente nelle fasce diurne - mattutine e pomeridiane - e notturne per tutti i giorni di apertura del servizio tenuto conto dell'articolazione oraria stabilita nel contratto.

8.3 - Variazione dell'articolazione oraria o della unità operativa di assegnazione

Qualora si riscontrino situazioni particolari quali imprevisti picchi di aumento dell'attività, malattie, infortuni, aspettative, può essere richiesta una specifica variabilità dell'orario lavorativo del personale a tempo parziale.

In queste ipotesi l'Azienda, in accordo con il dipendente, può chiedere con un congruo anticipo una variazione dell'articolazione della prestazione fermo restando che dette variazioni temporanee devono:

- essere determinate da impreviste esigenze organizzative;
- avere carattere eccezionale;
- non comportare aumento dell'orario part-time contrattualmente previsto, né pagamento di ore straordinarie oltre quanto contrattualmente previsto;
- risultare da accordo scritto tra il dipendente e il Responsabile della struttura organizzativa di assegnazione che tenga conto delle reciproche esigenze.

Il consenso alla possibilità di variare l'articolazione oraria può essere dato o essere escluso preventivamente dal dipendente al momento della sottoscrizione del contratto di part-time.

Nel caso in cui, per sopraggiunte esigenze aziendali, un determinato part-time risulti di pregiudizio alla funzionalità della unità operativa cui il dipendente è assegnato, il Responsabile può richiedere al dipendente lo spostamento ad altra unità operativa ove sia disponibile un posto di part-time di tipologia uguale a quella in godimento.

La relativa richiesta, debitamente motivata, deve essere formalizzata per iscritto e in caso di mancata accettazione, permanendo le stesse esigenze aziendali, si procederà al reintegro a tempo pieno alla naturale scadenza del contratto.

8.4 - Lavoro supplementare, straordinario e pronta disponibilità

Per quanto concerne la regolamentazione del lavoro supplementare, straordinario e pronta disponibilità, si richiamano integralmente gli artt. 61 e 62 del CCNL 21.5.2018.

8.5 - Trattamento economico e diritti del dipendente

Per quanto concerne la regolamentazione del trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si richiama integralmente l'art. 62 del CCNL 21.5.2018

Si specifica che, come previsto per il personale a tempo pieno, l'indennità di turno non verrà corrisposta qualora l'orario giornaliero del dipendente sia inferiore alla metà del turno stesso che si considera minimo di 7,12 ore.

Il minimo dei turni, previsto ai fini dell'erogazione dell'indennità, è quello previsto dal Regolamento allegato alla deliberazione n. 130 del 28.2.2014 i cui effetti sono stati prorogati con deliberazione n. 158 del 17.3.2015.

Il periodo di preavviso, in caso di part-time orizzontale, ha le stesse regole previste per il tempo pieno; in caso di part-time verticale, il periodo va calcolato con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il dipendente con rapporto di lavoro a part-time ha diritto alla fruizione della mensa o dei buoni pasto:

- nei giorni d'effettiva presenza in servizio, per un solo pasto al giorno;
- durante l'articolazione del proprio orario.

La fruizione del pasto comporta una pausa minima di 30 minuti. Nel caso in cui il dipendente utilizzi il servizio prenotazione pasto, avverrà la detrazione automatica dei 30 minuti.

Il dipendente con rapporto di lavoro a part-time non può prestare prestazioni aggiuntive remunerative di qualsivoglia natura (supporto alla libera professione, progetti obiettivo ecc.).

8.6 - Idoneità parziale dipendente part-time

Nel caso in cui, successivamente alla stipula del contratto di part-time ed in vigenza dello stesso, il dipendente, a seguito di un giudizio della commissione medico-legale o del medico competente sia stato dispensato dall'espletamento di alcune mansioni, o in seguito alle prescrizioni non possa essere impiegato presso la struttura di assegnazione ove sia disponibile sulla base della disponibilità di un posto di part-time di tipologia uguale a quella in godimento e compatibile con il suo stato di salute il dipendente sarà assegnato a detta struttura ed il posto precedentemente ricoperto sarà reso libero per eventuali ulteriori contratti di part-time.

Nell'ipotesi, invece, in cui non sia disponibile alcun posto di part-time cui assegnare il dipendente idoneo parzialmente, al dipendente, prevalendo l'esigenza di tutela della salute, sarà ripristinato l'orario di lavoro a tempo pieno con assegnazione ad altra struttura.

Art. 9 - Ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno

Ferma restando la durata biennale dei contratti di part-time, il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno può essere richiesto anticipatamente dal dipendente, con nota da far pervenire tramite protocollo, alla SC Personale.

Il ripristino a tempo pieno del dipendente, a condizione che vi sia disponibilità del posto, in relazione alle previsioni del piano assunzioni, ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000, in considerazione delle esigenze organizzative, sarà attivato mediante stipula di contratto individuale da effettuarsi entro il termine di trenta (30) giorni.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale si applicano le disposizioni previste dal D.Lgs. 61/2000 e dall'art. 60 del CCNL 21.5.2018.

I dipendenti rientrati a tempo pieno potranno essere sottoposti alla variazione della sede di lavoro qualora non sia possibile il loro utilizzo nell'ambito della struttura organizzativa di assegnazione durante la fruizione del part-time.

Art. 10 - Attività incompatibili con i compiti istituzionali dell'Azienda

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale e prestazione lavorativa pari al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, a condizione che:

- non interferisca con i compiti istituzionali dell'Azienda;
- non sussista un conflitto d'interessi tra l'attività esterna del dipendente con la specifica attività di servizio;
- non intercorra con un'altra Pubblica Amministrazione.

Non sono comunque consentite, limitatamente all'ambito territoriale dell'ASL BI, poiché previamente individuate come attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'Azienda, le attività, a qualsiasi titolo effettuate dal personale delle professioni sanitarie nell'ambito delle medesime competenze professionali esercitate alle dipendenze dell'Azienda.

La sussistenza di conflitto di interessi sarà valutata in concreto nei singoli casi e non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in seguito.

I titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale e prestazione lavorativa pari al 50% di quella a tempo pieno, devono dichiarare di non trovarsi in una situazione di incompatibilità, in ordine ad altre attività lavorative, contestualmente alla stipulazione del contratto individuale.

I dipendenti che chiedono la trasformazione del proprio rapporto di lavoro devono indicare nella medesima domanda l'eventuale attività lavorativa che intendono svolgere.

I dipendenti già in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale che successivamente intendano svolgere altra attività lavorativa dovranno darne comunicazione all'Azienda con un preavviso minimo di 30 giorni rispetto al previsto inizio dell'attività.

Analogamente, in tutti i casi di successive variazioni, il dipendente dovrà darne comunicazione all'Azienda con un preavviso minimo di 30 giorni.

L'istruttoria relativa alla valutazione delle incompatibilità è curata dalla Direzione Aziendale, tramite i propri uffici di supporto, che acquisisce il parere del responsabile di struttura di appartenenza del dipendente circa la compatibilità della seconda attività con quella di servizio.

Per i dipendenti che svolgono altre attività lavorative e/o professionali, subordinate o autonome, non autorizzate è prevista la sanzione del licenziamento per giusta causa.

Art. 11 - Anzianità di servizio e trattamento previdenziale

Il periodo lavorato a part-time, sia verticale che orizzontale, ha la stessa validità come anzianità di servizio per l'ammissione alle selezioni concorsuali, al fine dello sviluppo professionale e al fine del conseguimento del diritto alla pensione e al trattamento di fine rapporto/servizio di un analogo periodo compiuto con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per il calcolo economico del trattamento pensionistico, di fine rapporto/servizio, invece, i periodi di lavoro a part-time sono riproporzionati ad anni interi in base alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa.

Art. 12 - Norme finali e transitorie

Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente.