



ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE  
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA  
"BRUNO UBERTINI"  
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

**REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE  
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**  
"BRUNO UBERTINI"  
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO

## **REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

### **INDICE**

Art. 1 – Generalità.....	pag. 3
Art. 2 – Determinazione delle tipologie e delle percentuali di tempo parziale.....	pag. 3
Art. 3 – Determinazione dei contingenti di personale a tempo parziale.....	pag. 4
Art. 4 – Modalità di presentazione delle domande.....	pag. 4
Art. 5 – Parere del Dirigente Responsabile.....	pag. 5
Art. 6 – Trasformazione del rapporto di lavoro.....	pag. 5
Art. 7 – Decorrenza della trasformazione del rapporto .....	pag. 6
Art. 8 – Modalità di gestione dell'iter procedurale.....	pag. 7
Art. 9 – Individuazione degli aventi diritto e delle priorità alla trasformazione del rapporto a tempo parziale..	pag. 7
Art. 10 – Durata della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale .....	pag. 8
Art. 11 – Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.....	pag. 8
Art. 12 – Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	pag. 9
Art. 13 – Ferie e festività.....	pag. 9
Art. 14 – Permessi retribuiti.....	pag. 9
Art. 15 – Aspettativa per avvio attività professionali ed imprenditoriali.....	pag. 9
Art. 16 – Assenze per maternità.....	pag. 10
Art. 17 – Diritti sindacali.....	pag. 10
Art. 18 – Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale.....	pag. 10
Art. 19 – Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	pag. 10
Art. 20 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.....	pag. 11
Art. 21 – Variazione della tipologia di tempo parziale e dell' articolazione dell'orario di lavoro.....	pag. 11
Art. 22 – Regime delle incompatibilità.....	pag. 11
Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale.....	pag. 12
Art. 24 – Lavoro a tempo parziale temporaneo: presupposti, presentazione della domanda e disposizioni applicabili.....	pag. 12
Art. 25 – Norma di rinvio.....	pag. 13

## ARTICOLO 1

### Generalità

1. Con il presente regolamento l'Istituto detta le indicazioni operative per l'applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale ai propri dipendenti non dirigenti sulla scorta delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali e alla luce dei seguenti obiettivi:
  - garantire l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale agli aventi diritto;
  - operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali del personale dipendente e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Istituto;
  - evitare che il cristallizzarsi dei rapporti di lavoro a tempo parziale escludano dall'accesso dipendenti in situazioni di particolare disagio e necessità.
2. Si riassumono, di seguito, gli aspetti di maggior rilievo:
  - tutto il personale dipendente a tempo indeterminato, che abbia maturato almeno un anno di servizio, può chiedere il passaggio a tempo parziale, nei limiti del contingente di cui al successivo art. 3;
  - in applicazione dell'articolo 73 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, è facoltà dell'Istituto concedere la trasformazione del rapporto di lavoro.
3. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

## ARTICOLO 2

### Determinazione delle tipologie e delle percentuali di tempo parziale

1. Presso l'Istituto sono adottate le seguenti tipologie di lavoro a tempo parziale:
  - **Tempo parziale orizzontale:** prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto;
  - **Tempo parziale verticale:** prestazione lavorativa a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno. Nel caso di prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno, si precisa che i mesi devono essere interi e continuativi.
  - **Tempo parziale misto:** alternanza della forma verticale con quella orizzontale, esclusivamente nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale al 69,5% e 83,33% secondo le articolazioni precisate all'ultimo capoverso del presente articolo.
2. La prestazione lavorativa a tempo parziale può essere del:
  - 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno, cioè 18 ore settimanali;
  - 61,12 % dell'orario di lavoro a tempo pieno, cioè 22 ore settimanali;
  - 69,5 % dell'orario di lavoro a tempo pieno, cioè 25 ore settimanali;
  - 83,33 % dell'orario di lavoro a tempo pieno, cioè 30 ore settimanali;

3. Non è possibile richiedere articolazioni della prestazione lavorativa a tempo parziale frammentate nel corso della settimana, del mese o dell'anno che non consentano una chiara definizione della misura di riduzione lavorativa rispetto al tempo pieno.
4. Le articolazioni orarie di lavoro a tempo parziale di tipo misto definite sono le seguenti:
  - 69,5% pari a 25 ore settimanali:
    - 3 giorni a 3,32 ore e 2 giorni a 7,12 ore
  - 83,33 % pari a 30 settimanali:
    - 3 giorni a 5,12 ore, e 2 giorni a 7,12 ore ;
    - 2 giorni a 4,12 ore e 3 giorni a 7,12 ore.

### **ARTICOLO 3**

#### **Determinazione dei contingenti di personale a tempo parziale**

1. L'Istituto determina il contingente di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla dotazione organica.  
Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, fatte salve le possibilità di incremento contrattualmente previste. Nel caso in cui il calcolo porti al frazionamento di una posizione, il contingente da destinare al tempo parziale deve essere arrotondato all'unità superiore.
2. Non è consentito l'accesso ad un regime orario ridotto al personale con incarico di funzione, vista la particolare responsabilità assegnata.  
Il titolare di incarico di funzione può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferito.
3. In sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Istituto, possono essere preventivamente individuate gravi e documentate situazioni familiari, da esplicitarsi in apposito allegato al presente Regolamento, in presenza delle quali è possibile elevare del 10% il contingente di cui al comma 1.  
In tali casi , in deroga alle procedure di cui all'art.7, le domande sono presentate senza limiti temporali.
4. Le trasformazioni effettuate ai sensi dell'art. 9, co.1 (aventi diritto alla trasformazione), dell'art. 23 (rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale) e dell'art. 24 (lavoro a tempo parziale temporaneo) non sono considerate ai fini del computo del contingente di cui al presente articolo.

### **ARTICOLO 4**

#### **Modalità di presentazione delle domande**

1. L'accesso al tempo parziale avviene a seguito di espressa domanda presentata al Direttore Generale da parte dell'interessato, utilizzando l'apposita modulistica.  
Nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno essere indicati:
  - la tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale richiesto: orizzontale, verticale, misto;

- la percentuale di prestazione lavorativa richiesta tra quelle previste;
  - l'articolazione dell'orario di lavoro;
  - le motivazioni della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro e/o di variazione;
  - l'eventuale disponibilità al trasferimento presso altro reparto/struttura.
2. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere corredata da adeguata documentazione probatoria nel caso in cui fosse presentata da:
- dipendenti con diritto a priorità;
  - dipendenti che richiedono part time temporaneo;
  - nell'ipotesi in cui il contingente sia stato superato.
3. Nel caso in cui la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa (possibilità valida solo per chi opta per una durata della prestazione lavorativa non superiore al 50%) alla domanda dovrà essere allegata specifica documentazione al fine di consentire all'Istituto l'accertamento di eventuali conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'attività normalmente svolta in servizio.

## **ARTICOLO 5**

### **Parere del Dirigente Responsabile**

1. La domanda dovrà essere obbligatoriamente corredata dall'espresso parere anche sulla tipologia e sugli orari di lavoro richiesti dal dipendente da parte del Dirigente Responsabile; in assenza di tale elemento la domanda stessa non sarà ricevibile.
2. Il Dirigente della struttura semplice o complessa, ovvero il Direttore di riferimento nel caso di dipendenti assegnati a strutture in staff può:
- esprimere parere favorevole alla trasformazione del rapporto di lavoro e confermare la tipologia e l'articolazione oraria richiesta dal dipendente;
  - esprimere parere favorevole alla trasformazione, ma richiedere una tipologia o articolazione oraria diversa più consona alla funzionalità della struttura, sperando ogni utile tentativo per contemperare le reciproche esigenze;
  - esprimere motivato parere negativo, indicando il pregiudizio all'attività di servizio derivante dall'eventuale trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro.
3. In caso di dipendente assegnato a struttura semplice afferente a struttura complessa, il parere è espresso dal Dirigente di struttura complessa, sentito il Dirigente di struttura semplice.

## **ARTICOLO 6**

### **Trasformazione del rapporto di lavoro**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non avviene in maniera automatica, ma può essere concessa dal Direttore Generale, entro 60 giorni dal ricevimento della domanda, coerentemente alle esigenze organizzative di funzionalità dei servizi.

2. La trasformazione del rapporto di lavoro può essere motivatamente negata qualora comporti pregiudizio, che deve essere esplicitato nel diniego, alla funzionalità dell'Istituto, ovvero sia stato raggiunto il limite di cui all'art. 3, co. 1. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% può, altresì, essere negata nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende svolgere sia in conflitto di interesse, anche potenziale, con quella effettuata presso l'Istituto.

## ARTICOLO 7

### Decorrenza della trasformazione del rapporto

1. Le decorrenze per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sono a data fissa, così calendarizzate, in quanto la data di presentazione non costituisce criterio di priorità di assegnazione:

MESE DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE	DATA DI DECORRENZA DELLA TRASFORMAZIONE
Gennaio	1° maggio
Febbraio	1° giugno
Marzo	1° luglio
Aprile	1° agosto
Maggio	1° settembre
Giugno	1° ottobre
Luglio	1° novembre
Agosto	1° dicembre
Settembre	1° gennaio anno successivo
Ottobre	1° febbraio anno successivo
Novembre	1° marzo anno successivo
Dicembre	1° aprile anno successivo

2. Nei casi di cui all'art. 3, co.4 (gravi e documentate situazioni familiari, se individuate in sede di contrattazione integrativa), all'art. 9, co.1 (diritto alla trasformazione), all'art. 23 (Rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del

congedo parentale) e all'art. 24 (Lavoro a tempo parziale temporaneo) le domande sono presentate senza limiti temporali.

3. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro giacenti al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento dovranno essere ripresentate nei termini e con le modalità introdotte.

## **ARTICOLO 8**

### **Modalità di gestione dell'iter procedurale**

L'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze, ricevuta la domanda completa di tutti gli elementi necessari, compreso il parere del Dirigente Responsabile, la sottopone al Direttore Generale, il quale:

- può accogliere la domanda, alla luce del parere positivo previamente espresso dal Dirigente Responsabile.

L'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze in tal caso predispose il provvedimento di trasformazione del rapporto di lavoro e provvede ad informare il dipendente ed il Dirigente Responsabile;

- può accogliere la domanda, anche a fronte di un motivato parere negativo del Dirigente Responsabile, individuando diversa collocazione del dipendente in altra Struttura, in accordo con i Dirigenti Responsabili delle strutture coinvolte. In tal caso il dipendente riceverà una nota nella quale si comunica l'accettazione della richiesta con le modifiche proposte, che dovranno essere accettate per iscritto dal dipendente stesso prima dell'adozione del provvedimento di trasformazione.

L'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze predispose il provvedimento e procede ad informare il dipendente e i Dirigenti Responsabili eventualmente coinvolti;

- può non accogliere la domanda motivando la decisione.

L'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze, in tal caso, predispose motivato provvedimento di diniego della trasformazione del rapporto di lavoro e provvede ad informare il dipendente e il Dirigente Responsabile.

## **ARTICOLO 9**

### **Individuazione degli aventi diritto e delle priorità alla trasformazione del rapporto a tempo parziale**

1. Nell'allegato A (parte 1) al regolamento vengono individuati i soggetti aventi diritto in base alla normativa vigente, cui la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa anche in soprannumero rispetto al contingente di cui all'art. 3, in quanto non considerata ai fini del raggiungimento dello stesso.
2. Nei casi di cui al precedente comma, l'Istituto dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni dall'avvenuto accertamento del possesso dei requisiti in capo al dipendente.
3. Nel medesimo allegato A (parte 2) vengono, altresì, indicati i criteri e i punteggi per l'individuazione dei soggetti con priorità alla trasformazione secondo la normativa vigente, da utilizzarsi nell'ipotesi che si superi il contingente di cui all'art. 3, nel rispetto dell'ordine di graduatoria.

La valutazione dei suddetti criteri e la relativa graduatoria sarà effettuata da parte di un' apposita Commissione costituita dal Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo e dal Dirigente Responsabile dell'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze.

## **ARTICOLO 10**

### **Durata della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa, dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, per un periodo di anni 3, rinnovabile per ulteriori periodi di pari durata.
2. Il dipendente che prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale ritenesse di essere nelle condizioni per ottenere un rinnovo dello stesso deve presentare una nuova domanda nel rispetto della procedura di cui al presente regolamento.

## **ARTICOLO 11**

### **Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro viene perfezionata tramite la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, che dovrà indicare:
  - la tipologia di rapporto a tempo parziale (orizzontale o verticale o misto);
  - la percentuale dell'attività lavorativa rapportata al lavoro a tempo pieno (50%, 61,12 %, 69,5%, 83,33%)
  - le ore da effettuare nell'arco della giornata e l'orario durante il quale deve essere svolta l'attività, per il tempo parziale orizzontale o misto;
  - i periodi lavorativi della settimana, del mese o dell'anno e gli orari durante i quali deve essere svolta l'attività lavorativa, per il tempo parziale verticale;
  - la retribuzione rapportata alla percentuale di lavoro da prestare rispetto al tempo pieno;
  - la struttura alla quale il dipendente viene assegnato;
  - la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro;
  - l'impegno a non svolgere attività che possono confliggere con le attività istituzionali dell'Ente;
  - durata triennale del rapporto di lavoro a tempo parziale, ancorata alla permanenza delle relative condizioni.
2. Al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve fruire delle ferie e festività soppresse maturate e recuperare le ore di lavoro straordinario autorizzato non remunerato in regime di rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. Qualora il dipendente instauri con l'Istituto un rapporto di lavoro in una diversa categoria o diverso profilo professionale non c'è effetto di "trascinamento" del rapporto di lavoro a tempo parziale. In tal caso il dipendente, trascorso almeno 1 anno nella nuova categoria o profilo professionale, qualora fosse ancora interessato al rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare una nuova richiesta, che seguirà l'iter previsto dal presente regolamento.



## ARTICOLO 12

### **Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto a tempo parziale non può ricorrere ad ore eccedenti a quelle concordate dal contratto individuale, e comunque può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare e/o straordinario nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 62, commi da 2 a 8, del CCNL triennio 2016-2018.

## ARTICOLO 13

### **Ferie e festività**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale ha diritto alle stesse giornate di ferie e festività soppresse dei dipendenti a tempo pieno.
2. In caso di tempo parziale verticale, il periodo di ferie e di festività soppresse è commisurato al numero di giornate lavorative.
3. Si ribadisce che al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve fruire delle ferie e festività soppresse maturate in regime di rapporto di lavoro a tempo pieno.

## ARTICOLO 14

### **Permessi retribuiti**

Al personale a tempo parziale orizzontale spettano gli stessi permessi, e per lo stesso numero di giorni, previsti per il personale a tempo pieno, mentre per il personale a tempo parziale verticale si applica il criterio di proporzionalità per tutte le tipologie di assenza previste dalla legge e dalla contrattazione nazionale collettiva.

## ARTICOLO 15

### **Aspettativa per avvio attività professionali ed imprenditoriali.**

1. L'Istituto, ai sensi dell'art. 18 della L. 183/2010, può concedere aspettative senza assegni e senza decorrenza di anzianità di servizio, per un periodo massimo di 12 mesi, per avviare attività professionali ed imprenditoriali. Nei periodi di aspettativa non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.
2. L'aspettativa è concessa, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

**ARTICOLO 16****Assenze per maternità.**

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni previste, oltre che dal vigente CCNL, dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n° 151 e s.m.i.

**ARTICOLO 17****Diritti sindacali**

Per quanto riguarda le assenze per l'esercizio dei diritti sindacali, al personale con contratto di lavoro a tempo parziale si applicano le stesse disposizioni legislative previste per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, proporzionalmente all'attività lavorativa svolta.

**ARTICOLO 18****Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale**

1. Il trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dalle vigenti disposizioni, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano in quanto compatibili le disposizioni di legge e contrattuali, nonché i regolamenti dell'Istituto vigenti per il rapporto a tempo pieno.
3. Il trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del personale a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica.
4. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale del trattamento accessorio collegato al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti.
5. La fruizione del servizio mensa o sostitutivo è riconosciuta ai dipendenti a tempo parziale nei giorni in cui effettuano la prestazione lavorativa nel rispetto di quanto stabilito nel regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro.

**ARTICOLO 19****Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il lavoratore neoassunto a tempo parziale è assoggettato al periodo di prova previsto dal C.C.N.L.  
In caso di part-time orizzontale, il periodo di prova sarà uguale a quello previsto per la stessa qualifica a tempo pieno.  
In caso di lavoro a tempo parziale verticale, non si riducono i termini previsti per il periodo di prova, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
2. L'eventuale passaggio al rapporto di lavoro a tempo pieno avviene con le modalità e le procedure previste dal

presente regolamento.

## **ARTICOLO 20**

### **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno**

1. Il dipendente che ha ottenuto il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di chiedere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, presentando la relativa domanda secondo le scadenze temporali previste all'art. 7.

La trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno può avvenire anche in soprannumero; tale esubero sarà riassorbibile con le successive vacanze in organico.

2. Il diritto al ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno sussiste anche prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
3. Il personale neo-assunto a tempo parziale ha diritto di chiedere il passaggio a tempo pieno dopo tre anni dalla data di assunzione, purché il relativo posto nella dotazione organica sia vacante.

La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista dal presente regolamento per le trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

## **ARTICOLO 21**

### **Variazione della tipologia di tempo parziale e dell' articolazione dell'orario di lavoro**

1. Ai fini organizzativi, le richieste di variazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, intese quali variazioni della tipologia (tempo parziale orizzontale, verticale, misto) e/o della percentuale possono essere presentate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 del presente regolamento dai dipendenti che abbiano effettuato un periodo di permanenza di almeno un anno nella tipologia/percentuale per la quale avevano ottenuto la precedente trasformazione, a condizione che siano debitamente motivate.
2. Le domande di sola variazione dell'articolazione dell'orario di lavoro possono essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno. A seguito del parere favorevole del dirigente responsabile si provvederà alla modifica del contratto individuale di cui all'art. 11.
3. Anche in questo caso, l'accoglimento/diniego delle domande è strettamente correlato alle esigenze organizzative ed occupazionali dell'Istituto.

Il mancato accoglimento della richiesta deve essere debitamente motivato.

## **ARTICOLO 22**

### **Regime delle incompatibilità**

1. Al dipendente a tempo parziale al 50% dell'orario è consentito svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, con le sole eccezioni della presenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, con la specifica attività di servizio svolta e dell'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato con altre Amministrazioni Pubbliche.

2. In tutti gli altri casi (rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50%) è ribadito il divieto di svolgimento di qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo, tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione e questa sia stata concessa dall'Istituto.
3. Ai sensi dell'art. 1, comma 56, della Legge n. 662/1996, i dipendenti a tempo parziale con orario non superiore alla metà di quello ordinario, possono iscriversi ad albi professionali.
4. Il dipendente, che intenda svolgere attività di lavoro subordinato od autonomo incompatibile con la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno può richiederne la trasformazione a tempo parziale al 50% indicando contestualmente l'attività in questione. A trasformazione avvenuta, deve comunicare all'Amministrazione, entro 15 giorni, l'eventuale inizio dell'attività lavorativa e le successive variazioni.
5. L'inosservanza del divieto di prestare un'altra attività lavorativa costituisce giusta causa di licenziamento previo espletamento della procedura disciplinare prevista dalla normativa vigente.

### **ARTICOLO 23**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale**

1. Come previsto dalla vigente normativa il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%.
2. L'Istituto è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta e le trasformazioni a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui all'art. 3, co.1.

### **ARTICOLO 24**

#### **Lavoro a tempo parziale temporaneo: presupposti e presentazione della domanda**

1. Al dipendente che si trovi nella necessità di fronteggiare situazioni personali e/o familiari temporanee può essere concessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo compreso tra 1 mese ed 1 anno, rinnovabile una sola volta, con obbligo di rientro a tempo pieno del dipendente dal primo giorno del mese successivo al cessare della situazione che ha determinato la richiesta di trasformazione.
2. E' obbligo del dipendente comunicare prontamente all'U.O. Gestione delle Risorse Umane e Sviluppo Competenze il venir meno della condizione per la quale era stata concessa la trasformazione del rapporto di lavoro.
3. Le domande vanno presentate con le stesse modalità previste dal presente regolamento. Tenuto conto della finalità di tale tipologia di lavoro a tempo parziale, le domande possono essere presentate in qualsiasi momento ed entro 30 giorni l'Istituto deve provvedere all'istruttoria.
4. In caso di accoglimento della domanda, la trasformazione del rapporto di lavoro decorre dal 1° giorno del mese successivo alla scadenza dei 30 giorni, ferma restando la previa fruizione delle ferie maturate in regime orario a tempo pieno.

5. Le trasformazioni del rapporto di lavoro effettuate a tale titolo possono essere concesse anche in soprannumero rispetto al contingente di cui all'art. 3, co.1.
6. Al lavoro a tempo parziale temporaneo si applicano le disposizioni del presente regolamento in quanto compatibili.
7. Al fine di evitare problemi di riallineamento alla nuova situazione contrattuale, prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale temporaneo, il dipendente deve fruire delle ferie e festività soppresse maturate e recuperare le ore di lavoro straordinario autorizzato non remunerato in regime di rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **ARTICOLO 25**

### **Norma di rinvio**

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale.



**ALLEGATO A (parte 1)**

**AL REGOLAMENTO PER IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**AVENTI DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE:**

- 1) dipendenti 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 presso l'ASL (art. 8 comma 3 D. L.vo 81/2015).
- 2) dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (art. 47 CCNL 21.5.2018- triennio 2016-2018).
- 3) dipendenti che chiedono la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale (art. 8 comma 7 D. L.vo 81/2015).



**ALLEGATO A (parte 2)**

**AL REGOLAMENTO PER IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**CRITERI E PUNTEGGI PER L'INDIVIDUAZIONE  
DEI DIPENDENTI IN CONDIZIONE DI PRIORITÀ ALLA TRASFORMAZIONE:**

- 1) dipendenti il cui coniuge, figlio o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti (art. 8, co. 4, D. L.vo 81/2015):
  - per persona punti: 1,5;
  - se trattasi di figlio di età inferiore o uguale ad anni 13 punti: 2,5.
  
- 2) dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8, co. 4, D. L.vo 81/2015):
  - per persona invalida da assistere punti: 1;
  - se trattasi di figlio portatore di handicap grave di età inferiore o uguale ad anni 13 punti: 2.
  - se trattasi di figlio portatore di handicap grave di età superiore ai 13 anni ed inferiore o uguale ad anni 18 punti: 1,5.
  
- 3) dipendenti con figli conviventi di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap riconosciuto ai sensi dell'art. 3 L. n. 104/1992 (art. 8, co. 5, D. L.vo 81/2015):
  - per ciascun figlio di età inferiore od uguale ad anni 13 punti: 0,40;
  - se trattasi di figlio portatore di handicap punti:1.
  
- 4) dipendenti con figli conviventi di età compresa tra 14 e 18 anni portatori di handicap riconosciuto ai sensi dell'art. 3 L. n. 104/1992:
  - per figlio con handicap punti: 0,50;
  
- 5) dipendenti con 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 (art. 60, co. 8, lett. e) CCNL 21.5.2018);
  - per persona invalida da assistere: punti: 0,50;



- 6) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche (art. 60, co. 8, lett. b) CCNL 21.5.2018):  
punti: 0,50;
- 7) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità (art. 60, co. 8, lett. c) CCNL 21.5.2018):  
punti: 0,25;
- 8) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (art. 60, co. 8, lett. d) CCNL 21.5.2018):  
punti: 0,25;
- 9) genitori con figli minori, in relazione al loro numero (art. 60, co. 8, lett. f) CCNL 21.5.2018);
- per ogni figlio minore convivente, fino ai 6 anni di età  
punti: 0,40
  - per ogni figlio minore convivente di età compresa tra i 7 e i 13 anni di età  
punti: 0,25

Verranno utilizzati i seguenti ulteriori criteri e punteggi per graduare le domande, sia in caso di parità di punteggio sia nel caso in cui, pur non sussistendo le sopraelencate situazioni di priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro, vi sia la necessità di procedere ad una scelta privilegiando le situazioni ritenute meritevoli di maggior tutela:

Distanza del domicilio abituale dalla sede di servizio:

- da 21 a 40 km  
punti: 0,10
- oltre 41 km  
punti: 0,15