



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

**REGOLAMENTO AZIENDALE DEL
“RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE”
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMPARTO SANITA’**

Adottato con Deliberazione n. 584 del 17.07.2023

INDICE		
Art. 1	Finalità	pag. 3
Art. 2	Norme di riferimento	pag. 3
Art. 3	Ambito di applicazione	pag. 4
Art. 4	Contingenti di personale da destinare a tempo parziale	pag. 4
Art. 5	Principi procedurali	pag. 5
Art. 6	Titoli di precedenza	pag. 6
Art. 7	Articolazione oraria	pag. 8
Art. 8	Tipologia di rapporto a tempo parziale	pag. 9
Art. 9	Incompatibilità	pag. 10
Art. 10	Sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo parziale	pag. 11
Art. 11	Ripristino rapporto di lavoro a tempo pieno	pag. 11
Art. 12	Trattamento economico e previdenziale del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno	pag. 12
Art. 13	Disposizioni in materia di ferie e permessi	pag. 12
Art. 14	Norme di rinvio	pag. 13

Art. 1**Finalità**

- I. Il presente Regolamento detta la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del comparto dell'ASL VCO.
Gli obiettivi che l'Azienda si propone di raggiungere, nel rispetto delle esigenze di servizio nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole strutture, sono i seguenti:
- a) favorire un equo bilanciamento tra vita lavorativa e vita familiare, agevolando la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali o familiari;
 - b) migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione aziendale grazie alla valorizzazione delle disponibilità e della maggiore flessibilità delle prestazioni lavorative.
- II. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non costituisce un diritto soggettivo del dipendente ma è subordinata alla valutazione dell'Azienda, effettuata in relazione alle esigenze dei servizi.
L'Azienda, in particolare, può negare la trasformazione qualora dalla stessa, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, derivi un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

Art. 2**Norme di riferimento**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (comunemente detto "part-time") è disciplinato dalle seguenti disposizioni normative e contrattuali:

- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i.;
- Art. 1, commi 56-65, della Legge n. 662/1996 e s.m.i.;
- Direttiva 15.12.1997 n. 97/81/CE;
- Decreto Legge 28.03.97, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.05.97, n. 140;
- Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica n. 331 del 29.07.1997;
- Circolare n. 9/11 del 30.06.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- D.Lgs. 15.06.2015, n. 81;
- Artt. 73, 74 e 75 del CCNL triennio 2019/2021 del 02.11.2022 per il personale del Comparto S.S.N.

Art. 3**Ambito di applicazione**

- I. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito per tutte le aree, ruoli o profili professionali dei dipendenti appartenenti al Comparto Sanità, previo superamento del periodo di prova, ad esclusione dei:
- titolari di incarichi di funzione organizzativa;
 - titolari di incarichi di funzione professionale il cui valore superi € 3.000,00.

Art. 4**Contingenti di personale da destinare al tempo parziale**

- I. Così come previsto dall'art. 73, comma 2 del CCNL 02.11.2022, il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare il **25%** della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno; detto limite è arrotondato per eccesso per arrivare comunque all'unità e viene distribuito tra i profili tenendo conto delle esigenze di servizio.
- II. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari (es.: assenza di istituti giuridici a cui ricorrere per la problematica contingente), preventivamente individuate in sede di contrattazione collettiva aziendale e tenendo conto delle esigenze organizzative, tale contingente potrà essere elevato di un ulteriore **10%**, secondo la previsione del comma 7 del summenzionato art. 73.
In tali casi le domande sono comunque presentate senza limiti temporale.
- III. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti di cui al punto 4.I e 4.II, nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7 del D.Lgs n. 81/2015, che di seguito si riportano:
- "I lavoratori...omissis...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'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente".
- L'Azienda, nel termine di 15 giorni dalla presa d'atto del verbale della Commissione Medica, dà luogo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In questi casi specifici la durata del contratto, che comunque non potrà mai superare i due anni, è strettamente correlata alla certificazione sanitaria rilasciata dalla citata Commissione; in ogni caso il lavoratore potrà richiedere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- "Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale

od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta”.

- IV. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell’art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall’art. 74 e la trasformazione effettuata è considerata ai fini del raggiungimento del contingente del 25%, che nel caso di specie è possibile elevarlo nell’ulteriore 10% di cui all’art. 73 comma 7 del CCNL in argomento.
- V. Nelle ipotesi di cui al punto III e punto IV, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 5	Principi procedurali
---------------	-----------------------------

- I. L’Azienda emette con cadenza annuale un Avviso per la presentazione delle domande di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed entro 60 giorni dalla scadenza dell’Avviso concede la trasformazione del rapporto.
- Dal punto di vista procedurale, prima dell’emissione dell’Avviso la S.O.C. Gestione Personale e Relazioni Sindacali segue il seguente iter istruttorio:
- A)** Determina il numero dei posti disponibili per ogni profilo;
- B)** Procede ad inviare ai singoli Responsabili di Struttura quanto indicato al precedente punto A) chiedendo loro di definire puntualmente, in base alle esigenze organizzative, il numero di unità che si rendono disponibili al passaggio da tempo pieno a tempo parziale, specificando il profilo professionale, la tipologia e la percentuale;
- C)** Ricevute le determinazioni dei Responsabili, procede all’emissione dell’Avviso che deve contenere le indicazioni declinate nei punti **A)** e **B)**. Il medesimo è pubblicato per 30 giorni sul sito Intranet Aziendale – Area Dipendente nella sezione dedicata al part- time nonché sul Sito Istituzionale dell’ASL VCO (www.aslvco.it); inoltre ampia diffusione sarà data nelle tre sedi lavorative di Omegna, Domodossola e Verbania;
- D)** Ricevute le domande, compilate utilizzando apposita modulistica, allegata al presente Regolamento e rinvenibile sul sito Intranet Aziendale – Area Dipendente nella sezione dedicata al part- time nonché sul Sito Istituzionale dell’ASL VCO (www.aslvco.it); procede, entro il termine di giorni 20 dalla scadenza dell’Avviso, a redigere apposita graduatoria per singolo profilo;

E) La graduatoria viene pubblicata per giorni 10 sul sito Intranet Aziendale – Area Dipendente nella sezione dedicata al part- time nonché sul Sito Istituzionale dell’ASL VCO (www.aslvco.it);

F) I dipendenti entro e non oltre 5 giorni dalla scadenza della pubblicazione potranno far pervenire alla S.O.C. Gestione Personale e Relazioni Sindacali eventuali contestazioni.

La stessa, entro 10 giorni dal ricevimento dell’istanza, dà riscontro al dipendente interessato. In caso di mutamenti della graduatoria la SOC procede a ripubblicare la medesima rivista e corretta.

In caso di assenza di contestazioni si mantiene valida la prima pubblicazione. Infine la S.O.C. Gestione Personale e Relazioni Sindacali nei restanti 15 giorni procede alle dovute comunicazioni al dipendente ed al Dirigente Responsabile di afferenza. Il dipendente, a seguito delle condizioni pattuite con il summenzionato Dirigente, dovrà provvedere alla sottoscrizione del relativo contratto.

Art. 6	Titoli di precedenza
---------------	-----------------------------

I. Nella valutazione delle domande e nella redazione di apposita graduatoria, che decade al termine della procedura posta in atto con la sottoscrizione dei relativi contratti di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene data precedenza ai seguenti casi presenti alla data della scadenza del bando:

A) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall’art. 8, commi 4 e 5 del D.Lgs n. 81/2015 che recitano: - patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un’unione civile di cui all’art. 1, comma 20, della Legge 76/2016 o il convivente di fatto ai sensi dell’art. 1, comma 36 della Legge 76/2016, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, che abbia necessita' di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita-	PUNTI 2	
	- genitori con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell’art. 3, comma 1 (senza connotazione di gravità) della Legge n. 104/92.	PUNTI 1
	- genitore* con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell’art. 3, comma 1 (senza connotazione di gravità) della Legge n. 104/92.	PUNTI 1,5

<p>- genitori con figlio convivente minore di anni 13 compiuti, in relazione al loro numero (sono previsti 0,5 punti in aggiunta per ogni figlio oltre al primo).</p> <p>- genitore* con figlio convivente minore di anni 13 compiuti, in relazione al loro numero (sono previsti 0,5 punti in aggiunta per ogni figlio oltre al primo).</p> <p>- genitori con figlio minore convivente (da 13 a 18 anni compiuti), in relazione al loro numero (sono previsti 0,25 punti, in aggiunta, per ogni figlio oltre al primo).</p> <p>- genitore* con figlio minore convivente (da 13 a 18 anni compiuti), in relazione al loro numero (sono previsti 0,5 punti, in aggiunta, per ogni figlio oltre al primo).</p> <p><i>* genitore separato/divorziato/vedovo/unico</i></p>	PUNTI 0,5
	PUNTI 1
	PUNTI 0,25
	PUNTI 0,5
B) dipendenti portatori di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 1 della L. 104/92 (senza connotazione di gravità) da documentare con verbale L. 104/92, o in particolari condizioni psicofisiche da certificare con idonea documentazione medica.	PUNTI 1
C) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità obbligatorio (anche in caso di adozione/affidamento) fino ai 3 anni non compiuti del bambino.	PUNTI 0,5
D) Dipendente in situazione di invalidità civile, accertata secondo le modalità vigenti.	
1) invalidità da 0,1% al 66,9%	PUNTI 0,2
2) invalidità dal 67% al 100%	PUNTI 0,5
E) necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno, da documentare opportunamente con prescrizione medico-specialistica.	PUNTI 0,5
F) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti.	PUNTI 1
G) età superiore ai 60 anni compiuti alla data di scadenza del bando.	PUNTI 0,5
H) studente lavoratore	PUNTI 0,5

Si precisa che si procederà alla somma dei punteggi qualora il dipendente presenti nella sua domanda più titoli di preferenza tra quelli sopra indicati purché non in contrasto tra di loro.

In caso di eguale punteggio, ha diritto di precedenza alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il lavoratore o la lavoratrice con maggiore età anagrafica. Si precisa, altresì, che le particolari condizioni di salute proprie o dei parenti/affini dovranno essere debitamente documentate, salvo che non siano già agli atti dell'Azienda. Le restanti condizioni che danno titolo di priorità dovranno essere autocertificate

II. La trasformazione del rapporto di lavoro viene formalizzata mediante sottoscrizione di contratto individuale di lavoro di durata biennale, come meglio specificato dall'art. 10 del presente Regolamento.

Durante il biennio, l'eventuale richiesta di modifica inoltrata da una delle parti, nel corso del rapporto di lavoro già trasformato a tempo parziale, dovrà trovare il consenso di entrambi i soggetti firmatari del contratto stesso (Amministrazione – Lavoratore).

III. L'Azienda può negare con atto motivato la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale qualora:

- sia stato raggiunto il limite del 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale indicato all'art. 4.I del presente Regolamento;
- l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, all'articolazione oraria e alla situazione organizzativa della Struttura di afferenza, qualora si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi.

Art. 7	Articolazione oraria
---------------	-----------------------------

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

- a) 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 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione,
- c) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b), possibile solo in determinati casi specifici da verificare con la struttura di afferenza.

- II. Si precisa che in nessun caso possono essere concessi rapporti di lavoro part-time con assenza dal lavoro per interi e particolari periodi (es. mesi, periodi particolari o stagionali), dovendo l'ASL VCO soddisfare esigenze di servizio continuative nel tempo.
- III. Definito l'orario del part-time sia di tipo verticale, misto od orizzontale, i giorni di non presenza in servizio devono essere specificati come giorni non lavorativi. I contratti di lavoro a tempo parziale devono necessariamente prevedere la specifica con riferimento alla pausa mensa, sia nelle ipotesi di facoltà (sei ore giornaliere) che di obbligo (più di 6 ore giornaliere).

Art. 8	Tipologia di rapporto a tempo parziale
---------------	---

- I. L'Azienda privilegia l'**articolazione oraria verticale** per i profili professionali inseriti nei turni H24, essendo la stessa articolazione funzionale a tale turnistica.
- II. Presso l'ASL VCO il part-time, in relazione alle esigenze di piena funzionalità organizzativa dei servizi, è realizzato in relazione ai vari ambiti operativi, con le seguenti tipologie:

➤ **Presidi Ospedalieri: personale h 24 afferenti S.O.C. Di.P.Sa**

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale proporzionata alla percentuale di lavoro effettuato:

- 50% dell'orario
- 66% dell'orario
- 83% dell'orario

L'articolazione degli orari avviene sulla base del principio della pari dignità del rapporto a tempo parziale e a tempo pieno e di una omogenea articolazione delle tipologie di orario all'interno dell'unità operativa, da convenirsi con il Responsabile di afferenza. Si precisa che, a prescindere dal servizio di appartenenza, l'assegnazione dei turni notturni e nelle giornate della domenica e festivi devono essere proporzionate alla percentuale di part time effettuata. L'orario di lavoro segue la programmazione della turnistica, la quale è formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente.

➤ **Presidi Ospedalieri: personale non h 24 afferente S.O.C. Di.P.Sa**

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto con le seguenti percentuali:

- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali
- 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali

due fasce di ingresso lavorative in funzione dell'orario di servizio nell'U.O. di assegnazione e, ove necessita, attività anche nei giorni di sabato, domenica e festivi proporzionata alla percentuale di lavoro effettuata. L'articolazione giornaliera dell'orario

è da convenirsi con il responsabile della Struttura di afferenza.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro previsti nelle Unità Operative di assegnazione.. Come indicato al punto precedente la turnistica dovrà essere formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente.

➤ **Territorio: personale afferente S.O.C. Di.P.Sa**

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale con le seguenti percentuali:

- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali
- 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali

due fasce di ingresso lavorative in funzione dell'orario di servizio nell'U.O. di assegnazione e attività anche nei giorni di sabato, domenica e festivi proporzionata alla percentuale di lavoro effettuato. L'articolazione giornaliera dell'orario è da convenirsi con il responsabile della Struttura di afferenza

➤ **Comparto ruoli professionale tecnico ed amministrativo non afferente S.O.C. Di.P.Sa:**

Contratti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o ~~misto~~ con le seguenti percentuali:

- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali
- 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali

due fasce di ingresso lavorative in funzione dell'orario di servizio nell'U.O. di assegnazione, da convenire con il Responsabile della Struttura di afferenza.

III. In ogni caso, in tutti gli ambiti lavorativi o servizi non può essere assegnato un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 25%, fatte salve particolari condizioni ove, a giudizio dell'Amministrazione, possa risultare funzionale all'organizzazione una percentuale superiore.

IV. Sarà cura dell'Azienda, compatibilmente con le proprie esigenze e in accordo con le OO.SS./R.S.U., operare in modo che nessun profilo professionale potenzialmente interessato all'istituto risulti a priori penalizzato o escluso.

Art. 9	Incompatibilità
---------------	------------------------

I. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.

Tale attività non deve comportare un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta presso l'Azienda né può intercorrere, se di lavoro subordinato, con altra Pubblica Amministrazione.

I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare all'Azienda di appartenenza, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

II. Per quanto concerne la disciplina degli incarichi extraistituzionali e, in particolare, le ipotesi di conflitto di interessi, si fa rinvio alla legislazione vigente e al Regolamento Aziendale in materia.

Art. 10	Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro
----------------	---

I. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto:

- la data di decorrenza del rapporto di lavoro (che dovrà essere, per esigenze di servizio, il primo giorno del mese utile);
- la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale
- la tipologia di lavoro part-time (orizzontale, verticale o misto);
- la percentuale di prestazione lavorativa (da convenirsi con il Responsabile della Struttura di appartenenza);
- l'articolazione dell'orario (da convenirsi con il Responsabile della Struttura di appartenenza) secondo quanto indicato all'art. 73 comma 10 del CCNL del 02.11.2022;
- i riferimenti legislativi, regolamentari e contrattuali che determinano il trattamento giuridico ed economico;
- unità operativa e/o sede di servizio di destinazione.

II. Qualora il dipendente, senza giustificato motivo, non sottoscriva il contratto di lavoro a tempo parziale entro la data di decorrenza fissata, si intende rinunciatario.

Art. 11	Ripristino rapporto di lavoro a tempo pieno
----------------	--

I. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto inorganico.

Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 73, comma 9 del CCNL 2019/2021 del 02.11.2022 restando le stesse regolate dalla relativa disciplina legislativa.

II. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia disponibilità del posto del posto in

organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. In ogni caso l'Azienda favorisce il ripristino del rapporto a tempo pieno, previa valutazione dell'ambito di destinazione del lavoratore, che dovrà essere funzionale alle esigenze e all'organizzazione aziendale.

Art. 12	Lavoro supplementare, straordinario e pronta disponibilità
----------------	---

- I. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento.
- II. In materia di lavoro supplementare, straordinario e pronta disponibilità si rinvia a quanto stabilito dall'art. 75 del CCNL 2019/2021 del 02.11.2022.

Art. 13	Disposizioni in materia di ferie e permessi
----------------	--

- I. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.
- II. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi *ex art. 33*, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
- III. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

- I. Il presente Regolamento, che sostituisce integralmente il precedente, adottato con Deliberazione n. 454 del 13 novembre 2013, si applica alle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo.
- II. I contratti di part-time attualmente in atto proseguiranno senza alcuna modifica fino alla loro naturale scadenza, fatta eccezione per quelli in scadenza nel mese di giugno 2023, che saranno prorogati sino al 31.12.2023.
- III. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti nel tempo.
- IV. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che la presente ipotesi di Regolamento diverrà definitivo, senza obbligo di nuova sottoscrizione, solo a seguito di acquisizione del positivo parere del Collegio Sindacale.

Dichiarazione congiunta

In riferimento all'art. 11, comma 1, del presente Regolamento, le Parti dichiarano il proprio impegno ed interesse a garantire la copertura degli organici, anche attraverso il rientro a tempo pieno, ove richiesto, prima dei termini contrattuali da parte degli interessati.

Omegna, lì 30.06.2023