

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 1/11</p>
---	--	--

Regolamento Aziendale per l'applicazione della disciplina del Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale per il Personale Dipendente
AREA COMPARTO

DATA	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
24-01-2023	Resp.le Area Assistenziale, Tecnica e Riabilitativa Nicoletta Cava Coord. Risorse Umane e Formazione M. Mariani	Direttore Sanitario G. Spagnoli Direttore Area Tecnico Amministrativa M. Mariani	Direzione Aziendale M. Tubertini

Verifica di conformità	
24-01-2023	Servizio Qualità Accreditamento S. Marani

Stato delle revisioni

Revisione	Data	Causale
2	24-01-2023	– Aggiornato campo di applicazione

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 2/11</p>
---	--	--

SOMMARIO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
DEFINIZIONI	3
Part-time orizzontale.....	3
Part-time verticale.....	3
Il part-time ciclico	3
ART. 1 OGGETTO E PRINCIPI	3
ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE	4
ART. 3 MAPPATURA	5
ART. 4 ORARIO DI LAVORO	5
ART. 5 MODALITÀ ATTUATIVE PER LA CONCESSIONE DEL PART TIME	6
ART. 6 CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE	8
6.1 Situazioni di diritto	8
6.2 Situazioni di priorità	8
a. Genitorialità	9
b. Assistenza.....	9
c. Condizioni Personali	9
ART. 7 REVERSIBILITÀ	10
ART. 8 TRATTAMENTO ECONOMICO.....	10
ART. 9 INCOMPATIBILITÀ.....	10
ART. 10 NORME FINALI	11

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE</p> <p>PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 3/11</p>
---	---	--

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale a Montecatone R.I. Spa è regolata dal presente regolamento nel rispetto della normativa contrattuale relativa all'Area Comparto:

- Art. 21 del CCNL Sanità Privata Aiop Aris FDG
- Art. 9 Contratto Integrativo Aziendale

nonché da

- D. Lgs. 61 del 2000 e succ. modifiche ed integrazioni
- D. Lgs.81/2015, e successive modifiche ed integrazioni, capo II sez. I

DEFINIZIONI

Part-time orizzontale

Un contratto part-time è orizzontale quando la riduzione dell'orario di lavoro è riferita al normale orario giornaliero.

Si tratta, in pratica, di tutti quei contratti di lavoro nei quali lo svolgimento dell'attività lavorativa è prevista per l'intera settimana, ma con un ridotto numero di ore.

Part-time verticale

Il contratto part-time si definisce verticale quando il dipendente si reca al lavoro soltanto in giorni specifici della settimana, del mese o dell'anno, svolgendo lo stesso orario di lavoro previsto dal full-time.

Il part-time ciclico

Il part time ciclico, altrimenti detto multiperiodale, è un particolare modello di contratto di lavoro a tempo parziale distinto dai tradizionali part-time orizzontali e verticali perché non basato sul monte orario giornaliero ma annuale. In pratica, invece di lavorare solo per una parte della giornata o della settimana, si è attivi solo in determinati periodi dell'anno.

ART. 1 OGGETTO E PRINCIPI

Il presente Regolamento stabilisce, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale per il personale Area Comparto, alla luce dei seguenti obiettivi:

- operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali del personale che presta la propria attività all'interno dell'Azienda e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dalla stessa;
- consentire una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti all'utenza;

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE</p> <p>PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 4/11</p>
---	---	--

- garantire, secondo criteri di chiarezza e trasparenza, diritti e doveri di tutti i dipendenti in materia di orario e di applicazione degli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro;
- tutelare con particolare attenzione i dipendenti che presentano gravi problemi di salute certificati o gravi problemi familiari, incrementando la considerazione delle esigenze derivanti da maternità e genitorialità.

Risponde, di norma, ad un interesse legittimo del dipendente e si eleva a diritto soggettivo nei particolari casi, specificamente previsti dalla legge, nei quali viene riconosciuto al dipendente il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Le condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la durata della prestazione lavorativa, la tipologia (orizzontale/verticale/ciclico) e l'articolazione degli orari di lavoro sono definite dall'Azienda.

L'Azienda può ricorrere alla richiesta di lavoro supplementare/straordinario al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, solo ed esclusivamente nei casi di assoluta necessità, per comprovate esigenze e/o in presenza di situazioni di difficoltà organizzative derivanti anche da assenze di personale non prevedibili.

ART. 2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica al personale dipendente delle categorie / livelli del comparto con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

I dipendenti a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo pieno possono passare al tempo parziale una volta trascorsi 2 anni dalla data di assunzione in servizio presso quest' Azienda, tenendo conto anche di eventuale precedente periodo a tempo determinato, purché continuativo al ruolo.

I dipendenti assunti a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno, non possono chiedere la trasformazione tempo parziale. I dipendenti assunti a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo parziale, possono chiedere la trasformazione al tempo pieno; la richiesta verrà valutata in relazione al fabbisogno di personale e nel rispetto della programmazione e dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

I dipendenti assunti a tempo indeterminato con rapporto 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 la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Poiché nell'ambito di ciascun profilo professionale possono essere costituite posizioni di lavoro particolarmente rilevanti per la funzionalità dei servizi, queste ultime sono escluse dalla possibilità di instaurazione del rapporto di lavoro a TP. In generale il rapporto di lavoro a TP non è instaurabile per

- le posizioni organizzative di coordinamento,
- le altre posizioni organizzative a garanzia dello svolgimento dei percorsi di cura all'interno del singolo reparto/servizio, nello specifico: funzioni di referente e funzioni di case manager.

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 5/11</p>
---	--	--

Quanto sopra è definito ed in linea con quanto previsto nel regolamento aziendale per il conferimento degli incarichi di posizione dell'area del comparto.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale che occupa posizioni di lavoro escluse da tale regime, comporta l'assegnazione del personale in questione a funzioni diverse con decadenza dall'incarico.

ART. 3 MAPPATURA

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito mediante le seguenti modalità:

- assunzione a tempo indeterminato/determinato a tempo parziale per la copertura dei posti delle categorie e profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale ai sensi delle vigenti disposizioni;
- trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di durata triennale su richiesta di dipendenti interessati nel rispetto della funzionalità dei servizi.

La Direzione Sanitaria, i Responsabili della Direzione Amministrativa e della Direzione Assistenziale Infermieristica, Tecnica e della Riabilitazione, analizzate le esigenze organizzative della struttura e nell'ambito della programmazione annuale dei fabbisogni di personale, individuano annualmente (di norma nel mese di settembre), previa informazione alle OO.SS., i posti da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale per ogni area e per ogni profilo professionale, fermo restando il limite numerico definito, il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione.

Le posizioni part time di durata triennale, compatibili con l'organizzazione e la funzionalità dei servizi, vengono comunicate ai dipendenti attraverso un bando al quale gli interessati possono partecipare. La graduatoria successiva a tale procedimento ha una durata annuale, fino a definizione della nuova mappatura.

La collocazione delle posizioni part time viene definita dopo la raccolta delle domande al fine di poter realizzare il migliore equilibrio tra le esigenze organizzative e di servizio e le istanze professionali/personali dei dipendenti.

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico, rilevato al 31 dicembre di ogni anno.

Le determinazioni possono essere oggetto di revisione annuale in funzione delle modifiche della dotazione organica e delle mutate esigenze organizzative della struttura.

ART. 4 ORARIO DI LAVORO

Il dipendente con rapporto di lavoro a TP copre una frazione di posto organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

	REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME	 DOC46 Rev. 2 Pag. 6/11
---	--	--

Tenendo conto di quanto esplicitato al comma precedente, si conviene di stabilire le seguenti percentuali di durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle quale si collocano le tipologie di orario a tempo parziale successivamente individuate:

PERCENTUALE	ORE SETTIMANALI PART TIME ORIZZONTALE E VERTICALE	PART TIME CICLICO
50%	18 ORE	6 MESI
66,66%	24 ORE	Non previsto
83,33%	30 ORE	Non previsto

L'orario di lavoro del dipendente a TP viene articolato in applicazione di quanto sotto indicato:

- l'articolazione dell'orario di lavoro in regime di part-time deve, in ogni modo, essere compatibile con la normale turnazione. In particolare, l'articolazione di tipo verticale, di norma, deve garantire la copertura dell'intero turno di servizio;
- per quanto riguarda il PT orizzontale, i turni di servizio sono distribuiti equamente nelle fasce per tutti i giorni di apertura del servizio, con una distribuzione proporzionale anche nei sabati, nelle domeniche, nei giorni festivi e nelle fasce notturne;
- la durata della prestazione lavorativa, l'articolazione e la collocazione oraria della stessa (con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno), sono indicati nel **contratto individuale** di lavoro a tempo parziale.

Fermo restando l'articolazione dell'orario indicato nel contratto individuale, l'UO di assegnazione può essere variata in relazione all'esigenza organizzativa aziendale, senza necessità di modifica del contratto.

Lo sviluppo dei turni di servizio del personale con contratto di lavoro a TP verrà predisposto, come per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, entro il giorno 20 del mese ed esposto nelle bacheche di reparto.

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

ART. 5 MODALITÀ ATTUATIVE PER LA CONCESSIONE DEL PART TIME

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene secondo le seguenti modalità:

- a) l'Ufficio Risorse Umane entro il 30/09 pubblica nel sito aziendale l'avviso per l'assegnazione delle posizioni Part Time, completo di modulo per la domanda e di elenco dei posti disponibili

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 7/11</p>
---	--	--

(tipologia di orario e UU.OO. di assegnazione). Lo stesso avviso è visibile nella bacheca aziendale collocata all'ingresso principale della Struttura;

- b) le domande devono pervenire all'Ufficio Risorse Umane entro il termine previsto del 15/10; al bando dovranno presentare domanda anche i dipendenti con rapporto a tempo parziale in scadenza nel corso dell'anno successivo, qualora interessati alla prosecuzione del rapporto a tempo parziale;
- c) alla domanda deve essere allegata la documentazione atta ad attestare l'eventuale presenza di una delle condizioni di cui all'elenco riportato nell'art. 6 che esprime anche il diritto ovvero l'ordine di priorità delle condizioni medesime;
- d) l'ufficio Risorse Umane esamina ogni domanda al fine di:
 - verificare l'esistenza dei requisiti per cui il lavoratore ha diritto alla riduzione d'orario,
 - verificare la compatibilità tra il numero di domande ed i posti disponibili,
 - stilare entro il 15 novembre la graduatoria degli aventi diritto nel rispetto delle priorità previste nel presente regolamento,
 - predisporre il provvedimento di accoglimento delle domande che verrà validato dalla Direzione Generale.

Le domande per il passaggio al tempo parziale in situazioni di diritto (art. 6) possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno, senza necessità di bando.

Entro il 30/11 di ogni anno l'elenco delle domande in ordine di priorità viene inviato alla Direzione Sanitaria ed ai responsabili della Direzione Amministrativa e della Direzione Assistenziale Infermieristica, Tecnica e della Riabilitazione che provvedono alla formulazione di una proposta di part time in relazione all'ordine dell'elenco ed alla mappatura. Oltre a quanto definito nella mappatura, la proposta definisce tipologia e articolazione oraria, nonché collocazione della posizione part time.

I Responsabili della struttura organizzativa interessata entro il 31/12 incontrano i dipendenti per la proposta di trasformazione del rapporto di lavoro; relativamente all'esito dell'incontro svoltosi, dovrà essere redatto apposito verbale da cui risulti la proposta presentata dal Responsabile e l'accettazione/diniego da parte del dipendente.

Qualora venga raggiunto l'accordo tra le parti, questo dovrà essere tempestivamente trasmesso all'Ufficio Risorse Umane per la formalizzazione del contratto di lavoro a tempo parziale e la relativa comunicazione ai soggetti interessati.

L'effettivo passaggio a part time avviene di norma il 01/01 dell'anno successivo e comunque entro il 31/03, con decorrenza dal 1° giorno del mese.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa per il periodo di 3 anni.

Qualora ci sia accordo tra le parti le modificazioni all'articolazione oraria o alla quantità oraria del rapporto a tempo parziale instaurato dai dipendenti, in corso di durata del contratto, possono avvenire su richiesta motivata dell'Azienda o dei dipendenti interessati.

Qualora non tutti i posti part time previsti dalla mappatura venissero assegnati, gli stessi verrebbero rivalutati a settembre dell'anno successivo (nuova mappatura).

	REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME	 DOC46 Rev. 2 Pag. 8/11
---	--	--

Nel caso in cui uno dei posti assegnati venisse liberato in corso d'anno (es. rinuncia o dimissioni), si attinge dalla graduatoria in essere. In assenza di graduatoria, si attende la definizione della nuova mappatura.

Tutti i contratti part time hanno durata triennale.

ART. 6 CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

6.1 Situazioni di diritto

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, d'ufficio a domanda, in applicazione di quanto previsto dalla legge o contrattazione collettiva nazionale (D. Lgs.81/2015 art.8, CCNL 2005 art. 21) secondo i seguenti criteri:

1. i dipendenti affetti da patologie oncologiche (in atto e non pregresse) nonché da gravi patologie cronic- degenerative ingravescenti, in relazione alle quali si determini una ridotta capacità lavorativa, accertata dalla Commissione Medica istituita presso l'AUSL territorialmente competente. I dipendenti suddetti, una volta a part time, hanno diritto a richiesta al rientro a tempo pieno;
2. i dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto;
3. il lavoratore che chiede il PT al posto del congedo parentale o entro i limiti dello stesso ancora spettante. La richiesta può essere effettuata una sola volta e la riduzione non deve essere superiore al 50%.

Ad integrazione, si prevede inoltre l'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale, d'ufficio a domanda, per le seguenti situazioni:

- a. dipendenti affetti da grave patologia, anche di natura psichiatrica, certificata da medico specialista, che determina una ridotta capacità lavorativa per la quale il medico competente certifichi la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro;
- b. dipendente disabile in condizioni di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L.104/92, certificata dalla competente Commissione;
- c. assistenza a figlio convivente portatore di handicap grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/92 ovvero affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti con connotazione di gravità.

6.2 Situazioni di priorità

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene poi concessa, nel rispetto delle soglie di durata della prestazione lavorativa di cui agli articoli precedenti, per la

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	<p>REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME</p>	 <p>DOC46 Rev. 2 Pag. 9/11</p>
---	--	--

copertura delle posizioni a tempo parziale di cui all'art.3 (mappatura) ai dipendenti in possesso delle condizioni sotto indicate, afferenti alle esigenze a) genitorialità, b) assistenza, c) condizioni personali nel seguente ordine di priorità:

a. Genitorialità

1. figli fino a 3 anni in ragione del numero di figli fino a 13 anni e con priorità a genitore unico;
2. figli fino a 8 anni in ragione del numero di figli fino a 13 anni e con priorità a genitore unico;
3. figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L.104/92 (handicap senza situazione di gravità), legge 170/2010 fino al compimento della scuola dell'obbligo (disturbi apprendimento, dislessia);
4. figli fino a 13 anni in ragione del numero con priorità a genitore unico.

b. Assistenza

1. assistenza ad una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92, incapace di compiere gli atti di vita quotidiana;
2. necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per dipendenze patologiche.

c. Condizioni Personali

1. dipendenti portatori di handicap, senza situazione di gravità di cui all'art.3 co.1 L.104/92, o con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche, prolungate e continuative, incompatibili con la prestazione lavorativa a tempo pieno;
2. dipendenti con almeno 58 anni di età.

In caso di parità di condizioni, prevale l'anzianità complessiva di servizio presso questa Azienda e, a seguire, l'anzianità anagrafica.

In subordine, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa anche a dipendenti che non risultano in possesso delle condizioni sopra elencate, qualora risultassero ancora posizioni disponibili nella mappatura aziendale.

Nota: si ha situazione di genitore unico (D.lgs. 151 del 2000, cir. INPS n. 133 del 17/07/2000) in caso di affidamento in via esclusiva (con provvedimento formale del giudice) ad uno dei genitori, morte di uno dei genitori, riconoscimento da parte di uno solo dei genitori, abbandono del figlio da parte di uno dei genitori.

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME	 <p>MONTECATONE REHABILITATION INSTITUTE S.p.A. DOC46 Rev. 2 Pag. 10/11</p>
---	--	--

ART. 7 REVERSIBILITÀ

Il dipendente rientra a tempo pieno anticipatamente rispetto alla scadenza prevista al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

1. Automaticamente in caso di cessazione dei presupposti di trasformazione di rapporto di lavoro a TP indicati all'art. 6;
2. Su presentazione di apposita domanda dell'interessato, previa valutazione dell'Amministrazione, se trascorso almeno un anno dall'attivazione del PT e fatto salvo che si riesca a rimpiazzare il posto con altro personale.

La trasformazione è condizionata dalla compatibilità finanziaria e dall'interesse dell'Azienda di poter contare sul lavoro a tempo pieno del dipendente.

In questo caso l'azienda attua il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno di norma entro il termine di 60 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo tra le parti.

Per il personale a tempo parziale verticale ciclico il rientro a tempo pieno può avvenire solo al momento del completamento del periodo di riferimento.

ART. 8 TRATTAMENTO ECONOMICO

Come previsto dall'art. 21 del CCNL Fondazione Don Gnocchi, il trattamento economico, viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi e alla produttività collettiva vengono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura proporzionata, salvo diversa previsione del regolamento specifico dei fondi.

Per quanto riguarda le prestazioni di lavoro supplementare si rinvia all'articolo del CCNL.

ART. 9 INCOMPATIBILITÀ

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% della prestazione lavorativa 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.

Al fine della definizione di una eventuale incompatibilità, il dipendente è tenuto a comunicare all'Azienda, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.

Nel caso in cui l'attività lavorativa esterna comporti conflitto di interessi, l'Azienda nega l'autorizzazione a svolgerla. Tale diniego deve essere comunicato per iscritto al dipendente entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione.

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto di Montecatone Ospedale di riabilitazione</p>	REGOLAMENTO AZIENDALE PART TIME	 <p>MONTECATONE REHABILITATION INSTITUTE S.p.A. DOC46 Rev. 2 Pag. 11/11</p>
---	--	--

Il personale a tempo parziale non può effettuare attività di supporto alla libera professione intramuraria di qualsiasi tipologia.

ART. 10 NORME FINALI

Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

I contratti di lavoro sottoscritti in situazioni di diritto per esigenze di omogeneizzazione dei periodi di scadenza dei part time, avranno durata fino al 31/12 dell'anno di scadenza del triennio di riferimento.

Il presente regolamento sostituisce il precedente ed esplica i suoi effetti dal giorno successivo alla data di adozione dello stesso, con formale provvedimento del Direttore Generale e verrà adeguato all'evoluzione legislativa e contrattuale, qualora necessario.

I contratti part time in scadenza nell'anno in corso vengono prorogati al 31/12/2019 al fine di consentire l'espletamento della nuova procedura.