

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE**350 / 2023 del 28/11/2023****Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO 44 IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO 44 IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

vista la seguente proposta di deliberazione n. 611/2023, avanzata dal Direttore della Struttura Complessa Gestione e Sviluppo Risorse Umane

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO che AREU è un Ente del S.S.R. disciplinato dall'art. 16 L.R. 30.12.2009 n. 33 e s.m.i. e attivato dalla DGR n. 2701/2019 e dalla DGR n. 4078/2020;

RICHIAMATE le disposizioni contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti relative al personale del comparto, ossia gli artt. 73, 74, 75 del CCNL/2022 Area del Comparto in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale;

CONSIDERATO l'attuale assetto organizzativo e le nuove funzioni affidate ad AREU in applicazione delle disposizioni legislative regionali vigenti che comportano, tra l'altro, l'esigenza di regolamentare il predetto istituto contrattuale al fine di raggiungere, nel rispetto delle esigenze di servizio delle singole Strutture e articolazioni dell'Agenzia, i seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza della propria organizzazione tramite una maggiore flessibilità del lavoro garantendo in ogni caso una puntuale erogazione dei servizi e un funzionale rapporto con l'utenza, in orario sia antimeridiano che pomeridiano;
- favorire la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali (e/o familiari), consentendo loro di conciliare l'impegno lavorativo con le proprie esigenze familiari.

RAVVISATA la necessità di introdurre una nuova regolamentazione, al fine di definire ed aggiornare i contenuti in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale per i dipendenti di AREU dell'Area del Comparto;

VISTA la proposta di Regolamento predisposta ai sensi della normativa contrattuale sopra indicata e secondo le indicazioni fornite, per quanto di competenza, dalle strutture della *line* amministrativa e della *line* sanitaria;

CONSIDERATO che la proposta di "Regolamento in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del Comparto Sanità" è stata oggetto di confronto con le OO.SS. del Comparto, durante l'incontro sindacale del 20/6/2023 u.s.;

RITENUTO, pertanto, di approvare il Regolamento 44 - "Regolamento in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del Comparto Sanità", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, sottoposto al vaglio della Struttura Semplice Qualità, Risk Management e Internal Auditing per gli aspetti di competenza;

PRESO ATTO che il proponente del procedimento attesta la completezza, la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo F.F. e del Direttore Sanitario, resi per quanto di specifica competenza ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;

DELIBERA

Per tutti i motivi in premessa indicati e integralmente richiamati:

1. di approvare il Regolamento 44 - "*Regolamento in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale del Comparto Sanità*", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che, dall'adozione del presente provvedimento, non deriva alcun onere a carico del Bilancio aziendale;
3. di dare atto che, ai sensi della L. n. 241/1990, Responsabile del presente procedimento è la Dott.ssa Laura Lucia Canzi, Direttore della Struttura Complessa Gestione e Sviluppo Risorse Umane;
4. di disporre che vengano rispettate tutte le prescrizioni inerenti alla pubblicazione sul portale web aziendale di tutte le informazioni e i documenti richiesti e necessari ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., c.d. Amministrazione Trasparente;
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on line dell'Agenzia, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo (ex art. 32 comma 5 L. n. 69/2009 s.m.i. e art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009).

La presente delibera è sottoscritta digitalmente, ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i., da:

Il Direttore Amministrativo Andrea Albonico

Il Direttore Sanitario Giuseppe Maria Sechi

Il Direttore Generale Alberto Zoli

REGOLAMENTO 44
REGOLAMENTO IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

a) Oggetto e campo di applicazione

Il presente regolamento disciplina le modalità e le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro del personale del Comparto Sanità da tempo pieno a part-time e viceversa, al fine di raggiungere, nel rispetto delle esigenze di servizio nonché delle caratteristiche organizzativo-gestionali delle singole Strutture e articolazioni dell'Agenzia, i seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza della propria organizzazione tramite una maggiore flessibilità del lavoro garantendo in ogni caso una puntuale erogazione dei servizi e un funzionale rapporto con l'utenza, in orario sia antimeridiano che pomeridiano;
- favorire la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni personali (e/o familiari), consentendo loro di conciliare l'impegno lavorativo con le proprie esigenze familiari.

b) Documentazione di riferimento

- Legge n. 662 del 23 dicembre 1996 *Misure di razionalizzazione della finanza pubblica* (in particolare, art. 1 commi 57, 58, 60, 61 e 62)
- D.L. n. 79 del 28 marzo 1997, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 140 del 28 maggio 1997 *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79 recante misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica*
- Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica n. 331 del 29 luglio 1997 *Regolamento recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche*
- D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 *Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dai CEEP e dalla CES*
- D.Lgs. n. 100 del 26 febbraio 2001 *Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dai CEEP e dalla CES*
- D.Lgs. 151 del 26 marzo 2001 *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*
- D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*
- Circolare n. 40 del 22 dicembre 2005 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali *Patologie oncologiche - Periodo di comporto - Invalidità e situazione di handicap grave - Decreto legislativo n. 276/03, attuativo della legge Biagi e diritto al lavoro a tempo parziale*
- D.L. n. 122 del 25 giugno 2008, convertito dalla Legge n. 133/2008 *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della*

finanza pubblica e la perequazione tributaria, che modifica l'art. 1 comma 58 della Legge n. 662 del 23 dicembre 1996

- Legge n. 119 del 15 ottobre 2013 *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province*
- D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*
- CCNL Comparto Sanità del 2 novembre 2022
- MOD 221 *Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.*

c) Indice

Art. 1 – Principi

Art. 2 – Definizioni

Art. 3 – Tipologie di part – time e articolazione dell'orario

Art. 4 – Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro

Art. 5 – Ulteriore quota di posti a tempo parziale

Art. 6 – Valutazione delle istanze

Art. 7 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa

Art. 8 – Trasformazione della tipologia di part - time

Art. 9 – Reversibilità della trasformazione del rapporto di lavoro

Art. 10 – Decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 11 – Variazione della sede di lavoro

Art. 12 – Disposizioni finali.

Art. 1 – Principi

1. Il presente regolamento contempera l'esigenza del dipendente alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part - time e viceversa, con la necessità di AREU di non recare pregiudizio alla funzionalità dei servizi sanitari, professionali, tecnici e amministrativi per garantire una puntuale erogazione dei servizi.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è consentita nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'AREU, laddove non comporti pregiudizio alla funzionalità del servizio e nel limite percentuale non superiore al 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale rilevata al 31 dicembre di ciascun anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Art. 2 – Definizioni

1. Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità della Struttura e l'erogazione delle prestazioni.
2. Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a disposizione dell'Agenzia e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, con rilevazione e totalizzazione su base mensile.

Art. 3 – Tipologie di part – time e articolazione dell'orario

1. Ai sensi dell'art. 74 comma 2 del CCNL/2022, sono previste le seguenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale: orizzontale, verticale e misto.
In considerazione delle particolari funzioni garantite da AREU, vengono individuate le tipologie di part - time per ogni Struttura/articolazione come dettagliato nei successivi articoli.
2. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
3. Restano ferme le articolazioni orarie del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in essere al momento di entrata in vigore del presente regolamento.
4. Ai sensi dell'art. 74 del CCNL/2022, in presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con AREU ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite all'art. 6 comma 3 lett. a) del succitato CCNL, in base alle tipologie di cui al presente articolo, alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna Struttura/articolazione dell'Agenzia.
La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione richieste dall'Agenzia avviene tramite consenso scritto dell'interessato.

Art. 3.1 – Strutture afferenti alla Direzione, in staff al Direttore Generale/Sanitario/Amministrativo e afferenti a Dipartimenti (“line sanitaria e amministrativa”)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale presso le Strutture afferenti alla Direzione, in staff al Direttore Generale/Sanitario/Amministrativo e afferenti a Dipartimenti (“line sanitaria amministrativa”) può configurarsi nelle sottoindicate tipologie:
 - part-time orizzontale: il dipendente svolge la propria attività lavorativa con riduzione dell'orario giornaliero di lavoro per tutti i giorni lavorativi della settimana;
 - part-time verticale: il dipendente svolge la propria attività lavorativa con orario a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni giorni della settimana, in misura tale da rispettare la percentuale oraria scelta.
2. In considerazione della complessità organizzativa delle suddette Strutture e dei diversi profili professionali presenti, la prestazione lavorativa part-time potrà essere, di norma, effettuata nelle seguenti percentuali:
 - 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
 - 60% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 21³⁶ ore settimanali);
 - 66,6% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
 - 80% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 28⁴⁸ ore settimanali).
3. Premesso che, ai sensi dell'art. 74 comma 3 del CCNL/2022, il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente:
 - nel tempo parziale orizzontale l'orario di lavoro giornaliero è di norma così determinato:
 - part-time al 50% (18 ore settimanali) → 3:36 ore per 5 giorni alla settimana;
 - part-time al 60% (21³⁶ ore settimanali) → 4:19 ore per 5 giorni alla settimana;
 - part-time al 66,6% (24 ore settimanali) → 4:48 ore per 5 giorni alla settimana;
 - part-time al 80% (28⁴⁸ ore settimanali) → 5:45 ore per 5 giorni alla settimana;
 - nel tempo parziale verticale l'orario di lavoro giornaliero è di norma così determinato:

- 7:12 ore giornaliere per prestazioni lavorative articolate su 5 giorni settimanali; che sono articolate, di norma, come segue:
 - 7:12 ore per 3 giorni alla settimana → part-time 60% articolato su 5 giorni;
 - 7:12 ore per 4 giorni alla settimana → part-time 80% articolato su 5 giorni;
 - 7:12 ore per 5 giorni distribuiti su due settimane → part-time 50% articolato su 5 giorni.

Art. 3.2 – Centrale NEA 116117, CUR NUE 112, SOREU, AAT

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, data la particolarità del servizio erogato dall'Agenda, può configurarsi nella tipologia verticale le cui modalità di svolgimento vengono definite dal Responsabile/Coordinatore della struttura/articolazione di concerto con il richiedente e secondo le percentuali della prestazione lavorativa definite per singola struttura/articolazione, così come di seguito specificato.
2. Il Responsabile/Coordinatore esprimerà il proprio parere valutando le richieste pervenute sulla base delle esigenze di servizio con il relativo adattamento sia dell'orario dei vari turni sia delle presenze nelle diverse fasce orarie.

a) Centrale NEA 116117

Il rapporto di lavoro a tempo parziale presso il NEA 116 117, data la particolarità del servizio, può configurarsi nella tipologia verticale e secondo le fasce sotto indicate:

- 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 60% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 21³⁶ ore settimanali);
- 66,6% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
- 80% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 28⁴⁸ ore settimanali).

b) CUR NUE 112

Il rapporto di lavoro a tempo parziale presso le CUR NUE 112, data la particolarità del servizio, può configurarsi nella tipologia verticale e secondo le due fasce sotto indicate:

- 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 66,6% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali).

c) SOREU

Il rapporto di lavoro a tempo parziale presso le SOREU, data la particolarità del servizio, può configurarsi nella tipologia verticale e secondo le due fasce sotto indicate:

- 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali);
- 60% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 21³⁶ ore settimanali);
- 66,6% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali);
- 80% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 28⁴⁸ ore settimanali).

d) AAT

Il rapporto di lavoro a tempo parziale presso le AAT, data la particolarità del servizio, può configurarsi nella tipologia verticale e secondo la fascia sotto indicata:

- 66,67% della prestazione lavorativa a tempo pieno (equivalente a 24 ore settimanali).

Art. 4 – Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza limiti temporali in merito alla proposizione della domanda, i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - 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 dalla competente Commissione medica istituita presso l'ATS territorialmente competente (art. 8 comma 3, D. Lgs. n. 81/2015);
 - donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del D.L. n. 93 del 14 agosto 2013, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 119 del 15 ottobre 2013 (art. 24 comma 7, D.Lgs. n. 81/2015);
 - dipendenti che chiedono 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 di lavoro a tempo parziale purché con una riduzione di orario non superiore al 50% (art. 8 comma 7 D.Lgs. n. 81/2015);
 - dipendenti che si trovino in una delle condizioni previste all'art. 61 comma 1 lett. c) del CCNL/2022 e cioè 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.
2. AREU definisce una mappatura dei rapporti di lavoro trasformabili a tempo parziale, sulla base delle esigenze organizzative e in considerazione dei profili professionali.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti a tempo indeterminato presentano apposita domanda utilizzando il MOD 221 *Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro*, da inviare, debitamente compilato e firmato, tramite mail all'indirizzo risorse.umane@areu.lombardia.it), come stabilito all'art. 73 comma 3, con cadenza stabilita, come da prospetto di seguito riportato.

Presentazione della domanda	Decorrenza contratto part - time
Dal giorno 1 al giorno 31 marzo	1 luglio
Dal giorno 1 al giorno 30 settembre	1 gennaio

4. In caso di particolari esigenze personali (i gravi motivi adottati devono essere oggettivamente documentati), il dipendente può presentare la domanda di cui sopra anche al di fuori delle finestre temporali sopra indicate.
5. Entro 60 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro, il Responsabile/Coordinatore della Struttura/articolazione di appartenenza del dipendente, effettuate le verifiche di competenza, può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro oppure negare con atto motivato la stessa:

- in relazione alla mappatura di cui al comma 2 del presente articolo;
 - in relazione al fatto che l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intenda svolgere comporti o meno una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta possa determinarsi un pregiudizio alla funzionalità del servizio.
6. il Responsabile/Coordinatore della Struttura/articolazione di appartenenza del dipendente, formulato il proprio parere, trasmette lo stesso alla S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane per i provvedimenti di conseguenza.
7. Ai fini della proposizione della domanda per il rientro a tempo pieno, restano fermi i termini per la relativa presentazione. I Responsabili delle strutture di appartenenza potranno valutare, alla luce delle esigenze di servizio, la prima data utile per il rientro.

Art. 5 – Ulteriore quota di posti a tempo parziale

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa e, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 dell'art. 1 del presente regolamento, di un ulteriore 10%.
2. Nei casi di cui al comma 1, le domande possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno, senza limiti temporali.

Art. 6 – Valutazione delle istanze

1. Qualora le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, presentate con le modalità di cui agli articoli 4 e 5, eccedano il numero dei posti disponibili nell'ambito delle diverse strutture/articolazioni, la S.C. Gestione e sviluppo risorse umane procede alla valutazione delle istanze ai fini della formulazione di un elenco, applicando i criteri di priorità riportati nel prospetto sottostante.

	Motivazione/condizione	Punteggio
1°	Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste all'art. 8 commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015	20
2°	Dipendenti portatori di handicap o in particolare condizioni psicofisiche	15
3°	Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità	10
4°	Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	8
5°	Necessità di assistere i genitori, il coniuge, o il convivente, i figli o altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	5
6°	Genitori con più di 2 figli	4
7°	Genitori con 2 figli minori	3

2. Le motivazioni/condizioni indicate nella domanda di richiesta di trasformazione dell'orario di lavoro devono essere debitamente certificate, ove previsto dalla normativa.
3. A parità di punteggio, viene data precedenza al dipendente con una maggiore anzianità di servizio prestato presso AREU, anche senza soluzione di continuità. Nel caso di ulteriore parità è data preferenza al dipendente con l'età anagrafica maggiore.

Art. 7 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, avviene in forma scritta con l'indicazione della data di inizio della tipologia del rapporto di lavoro, nonché della collocazione temporale, dell'orario, dei giorni (nel caso del part-time verticale) e del relativo trattamento economico.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata su turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
2. Il dipendente, la cui domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale verticale è accolta, ha l'obbligo di usufruire delle ferie già maturate, nonché delle festività non godute prima della trasformazione stessa, fatte salve particolari esigenze di servizio.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente deve inoltre concordare con il proprio Responsabile/Coordinatore il recupero delle eventuali eccedenze orarie.
4. L'eventuale credito orario accumulato dal dipendente in regime di part-time verticale, derivante dalla specifica durata dei turni, dà luogo a recuperi giornalieri con cadenza periodica ovvero a singoli recuperi orari programmabili dal Responsabile/Coordinatore, sentito il lavoratore.
5. Il dipendente contrattualizzato con rapporto a tempo parziale superiore al 50% può effettuare turni in sistema premiante, la docenza fuori orario di servizio e qualsiasi attività correlata a convenzioni, fermo restando che, nell'arco del mese, può essere svolta una sola tipologia di attività aggiuntiva.
6. Al dipendente contrattualizzato con rapporto a tempo parziale al 50% è preclusa qualsiasi attività aggiuntiva fuori dall'orario di servizio, come ad esempio il sistema premiante, la docenza fuori orario e qualsiasi attività correlata a convenzioni.
7. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo part - time al 50%, 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. In tali casi il dipendente è tenuto a comunicare formalmente alla S.C. Gestione e sviluppo risorse umane, con preavviso di 15 giorni, l'avvio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

Art. 8 – Trasformazione della tipologia di part - time

1. Durante l'anno il dipendente può presentare richiesta:
 - di passaggio da una tipologia di tempo parziale a un'altra;

- di modifica della percentuale e/o della fascia oraria in cui prestare l'attività lavorativa.
2. L'accoglimento della richiesta è condizionato all'espletamento delle verifiche previste per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale.
 3. Qualora si proceda alla nuova trasformazione, il contratto individuale di lavoro a tempo parziale precedentemente sottoscritto è modificato mediante un nuovo atto scritto.

Art. 9 – Reversibilità della trasformazione del rapporto di lavoro

1. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro 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 in organico.
2. La domanda di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno dovrà essere presentata attraverso il modulo e con le modalità descritte all'art.4 del presente regolamento.

Art. 10 – Decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di variazione di articolazione dell'orario di lavoro può essere presentata dai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, a condizione che vi sia la disponibilità nel contingente di personale.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa per un periodo di tempo non superiore a tre anni relativamente a ciascun contratto individuale, persistendo le condizioni di cui all'art. 6 del presente regolamento.
3. Nell'ambito dei singoli contratti individuali di lavoro, le parti stabiliscono che, alla scadenza della data del lavoro a part - time, viene effettuata una rivalutazione della situazione del lavoratore, il quale dovrà quindi presentare una nuova domanda.
4. Nel caso vengano meno le/i condizioni/requisiti che hanno comportato la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a parziale, l'Agenzia può disporre, con debita motivazione, il rientro del dipendente a tempo pieno.

Art. 11 – Variazione della sede di lavoro

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che presentino domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part - time (o viceversa), potrà essere richiesto da parte del Responsabile/Coordinatore, ai fini dell'accoglimento della domanda, la variazione della sede di lavoro qualora non sia conciliabile la richiesta di articolazione dell'orario di lavoro con le esigenze della Struttura/articolazione, sede originaria di assegnazione.

Art.12 – Disposizioni finali

1. Per tutto ciò che non è disciplinato nel presente regolamento (incompatibilità, trattamento economico e previdenziale, ferie, permessi, accesso alla mensa se previsto, servizi di pronta disponibilità, diritto allo studio, tutela della maternità, etc.), relativamente all'attività lavorativa in regime di part-time, si rimanda alla normativa contrattuale vigente.