



## **REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALL'AREA DI CONTRATTAZIONE DEL COMPARTO.**

### **Art.1**

#### Normativa di riferimento

La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'Azienda U.S.L. di Imola, è disciplinata dal presente regolamento nel rispetto della normativa vigente in materia, con riferimento alla seguente normativa contrattuale relativa al comparto:

- CCNL area comparto del 21/05/2018, artt. 60, 61, 62 e 63

nonché:

D.Lgs. 165/2001

D.lgs.81/2015, e successive modifiche ed integrazioni, capo II sez I (ad eccezione degli artt. 6, co. 2 e 6, e 10 che non si applicano alle Pubbliche Amministrazioni)

### **Art.2**

#### **Oggetto e principi**

Il presente regolamento detta le disposizioni circa i rapporti di lavoro a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:

- ✓ preservare 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 dall'Azienda stessa
- ✓ adeguare gli strumenti di programmazione della attività e dei servizi offerti all'utenza alle specificità dei diversi ambiti aziendali nell'ottica di introdurre, ove possibile, elementi di flessibilità che consentano nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio il migliore equilibrio delle posizioni lavorative dei dipendenti
- ✓ tutelare con particolare attenzione i dipendenti che presentano gravi problemi di salute certificate o gravi problemi familiari, incrementando la considerazione delle esigenze derivanti da maternità e genitorialità

In specifico, il presente regolamento disciplina, relativamente al personale dipendente delle categorie / livelli del comparto sanità, le modalità e le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa. Tale flessibilità 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/misto) e l'articolazione degli orari di lavoro sono definite dall'Azienda.

Si ritiene inoltre di specificare che questa Azienda intende 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.

Il presente regolamento 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, con apposito provvedimento.

### **Art.3**

#### **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 del rapporto a 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.

Ai sensi dell'art. 60 – comma 4 lett. c) del CCNL/2018 il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere negato quando in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio. In questo caso il passaggio a tempo parziale comporta il trasferimento ad altre funzioni.

Si conviene che il rapporto di lavoro a tempo parziale non sia instaurabile, di norma, su incarichi di funzione costituiti ai sensi dell'art. 14 del CCNL/2018. Con riferimento agli incarichi di funzione di tipo professionale, di cui allo stesso art. 14, qualora il Dirigente Responsabile lo ritenga possibile senza compromettere il buon andamento dell'attività, è possibile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In tale ultima situazione, 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.4**

#### **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 su richiesta di dipendenti interessati nel rispetto della funzionalità dei servizi, di norma di durata triennale

Le posizioni part time di durata triennale compatibili con l'organizzazione e la funzionalità dei servizi vengono individuate annualmente e comunicate ai dipendenti attraverso un bando al quale i dipendenti interessati possono partecipare.

Annualmente (di norma nel mese di ottobre) viene definita e comunicata ai sindacati, una mappatura delle posizioni che possono essere riservate a rapporto di lavoro a part-time sulla base di una distribuzione, per profili professionali ovvero per raggruppamenti di profili, nelle ripartizioni strutturali sotto indicate:

- Dipartimento Amministrativo e Tecnico e Direzione Generale
- Direzione Infermieristica e Tecnica, articolata per Dipartimento/Area Assistenziale

con specifica indicazione di durata di ogni singola posizione part time

La collocazione delle Posizioni Part time verrà 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

Limitatamente alla Direzione Infermieristica e Tecnica si prevede di aumentare le posizioni part time per genitori al rientro dal congedo per maternità/paternità, (entro un anno dal rientro dal congedo stesso), per n.

4 posizioni dedicate per l'anno 2019 che potranno essere implementate negli anni successivi in ragione delle necessità aziendali.

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 (tale limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità).

#### Art.5

##### Tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale e soglie di durata della prestazione lavorativa

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale concedibili nell'Azienda, sono:

- **Orizzontale:** con articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni),
- **Verticale:** con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni giorni della settimana (massimo gg.4), mese o anno,
- **Ciclico:** nell'ambito della tipologia verticale, con articolazione della prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitata ad alcuni mesi dell'anno,
- **Misto:** con articolazione dell'orario secondo una combinazione delle precedenti tipologie.

Il tempo parziale di tipo misto può declinarsi di norma secondo le seguenti modalità:

- a) **combinazione ciclico orizzontale** - Durante i periodi di presenza in servizio nel corso dell'anno, la prestazione lavorativa giornaliera è ridotta rispetto a quella a tempo pieno oppure la prestazione lavorativa è resa per tutto l'anno ma è diversamente modulata in ragione mensile
- b) **combinazione ciclico verticale su alcuni giorni della settimana** - Durante i periodi di presenza in servizio e nelle giornate individuate, la prestazione lavorativa è svolta a tempo pieno

#### Art.6

##### Soglie di durata della prestazione lavorativa e criteri per l'articolazione dell'orario

Ai sensi dell'art. 61 comma – 1° comma del CCNL/2018 il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

In quest'ambito si conviene di stabilire le seguenti soglie di durata della prestazione lavorativa, nell'ambito delle quali si collocano le tipologie di orario a tempo parziale sopra individuate:

Percentuale	Ore settimanali Part-time orizzontale e verticale	Mesi /Anno Part-time ciclico
50%	18	6
66,66	24	8
83,33	30	10

Criteri per l'articolazione dell'orario di lavoro

Nell'ambito delle tipologie sopra descritte, l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo parziale viene articolato in applicazione di quanto sotto specificato:

- 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;
- 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. Per il personale con orario flessibile, relativamente agli orari di ingresso e di uscita si prevede una fascia di tolleranza di 15 minuti.

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. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite

Fermo restando l' articolazione dell'orario indicata nel contratto individuale, l'unità operativa di assegnazione può essere variata in relazione alle esigenze organizzative aziendali, senza necessità di modifica di contratto.

## **Art.7**

### **Criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

#### **7.1 CONDIZIONI 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 2018 artt. 47 e 60) secondo i seguenti criteri:

- 1- i dipendenti affetti da patologie oncologiche (in atto e non pregresse) nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, in relazione alle quali si determini una ridotta capacità lavorativa (accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente e corrispondente ad una invalidità civile pari o superiore al 74%)  
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- i dipendenti richiedenti part time in luogo ed entro i limiti del congedo parentale (art.60 comma 9 CCNL 2018)
- 4- eventuali altre situazioni previste specificamente dalla legge.

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

- 5- i 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;
- 6- dipendente disabile in condizioni di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 L.104/92, certificata dalla competente Commissione
- 7- 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 cronico-degenerative ingravescenti con connotazione di gravità (accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente e corrispondente ad una invalidità civile pari o superiore al 74%)
- 8- dipendenti già a part time al 50% in quanto svolgono una l'attività lavorativa esterna consolidata.

#### **7.2 CONDIZIONI DI PRIORITA'**

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 arti 5 e 6, per la copertura delle posizioni a tempo parziale di cui all'art.4 (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**

- a.1) rientro dal congedo per maternità/paternità, entro un anno dal rientro stesso con priorità a genitore unico,
- a.2) figli fino a 3 anni in ragione del numero di figli fino a 13 anni e con priorità a genitore unico
- a.3) figli fino a 8 anni in ragione del numero di figli fino a 13 anni e con priorità a genitore unico
- a.4) 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)
- a.5) figli fino a 13 anni in ragione del numero con priorità a genitore unico

**b) assistenza**

- b.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, con riconoscimento di assegno di accompagnamento in quanto incapace di compiere gli atti di vita quotidiana
- b.2) necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità di alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per dipendenze patologiche

**c) condizioni personali**

- c.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
- c.2) dipendenti con almeno 55 anni per turnisti H24, 58 anni per il restante personale.

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.

Con il presente regolamento risultano abolite le condizioni di priorità per i lavoratori già assegnati alla Unità operativa ove è collocata la posizione part time da assegnare.

**Art.8**

**Norme procedurali per la concessione del part time**

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché le domande di modifica del rapporto di part time in corso, vengono presentate, ai fini di una valutazione comparata delle singole richieste rispetto alle disponibilità, nel mese di ottobre e a seguito dell'emanazione di specifico bando.

Al bando dovranno presentare domanda anche i dipendenti con rapporto a tempo parziale in scadenza nel corso dell'anno successivo, qualora interessati alla prosecuzione al rapporto a tempo parziale.

Nella stessa dovranno essere indicati eventuali situazioni familiari e/o personali riconducibili alle condizioni stabilite nell'art.7.2 per le condizioni di priorità.

Le domande per il passaggio al tempo parziale in situazioni di diritto ( art 7- 7.1) possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno, senza necessità di bando, e il relativo rapporto di lavoro avrà durata fino al 31/12 dell'anno di scadenza del triennio

L'Azienda dispone di sessanta giorni, a decorrere dalle date di scadenza dei periodi individuati per la presentazione delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro, per provvedere alla relativa istruttoria. Entro tale termine si procede:

- alla valutazione delle istanze da parte del SUMAP, anche in relazione alla sussistenza delle condizioni di cui all'art.7 ed a stilare un elenco delle stesse in ordine di priorità, che viene inviato alla

Direzione Infermieristica e Tecnica, al Dipartimento Amministrativo e Tecnico e alla Direzione Generale

- alla formulazione di una proposta di part time da parte del dirigente competente in relazione all'ordine dell'elenco ed alla mappatura. Oltre a quanto definito nella mappatura, la proposta definisce tipologia e articolazione oraria, nonché collocazione (Cdc) della posizione part time che viene individuata tenendo conto sia delle esigenze organizzative che delle istanze professionali/personali del dipendente
- all'accettazione o al rifiuto da parte del dipendente della proposta di trasformazione formulata in esito alla richiesta di trasformazione

Relativamente all'esito dell'incontro svoltosi tra il Responsabile della struttura organizzativa interessata ed il dipendente richiedente dovrà essere redatto apposito verbale relativo all'esito dell'incontro da cui risulti la proposta presentata dal Responsabile e l'accettazione/diniego da parte del dipendente.

Qualora il part time richiesto non trovi corrispondenza nelle disponibilità aziendali (mappatura), ovvero in mancanza di accordo relativo all'articolazione dello stesso, il mancato accoglimento della domanda verrà comunicato entro i predetti termini.

Il termine di sessanta giorni è ordinatorio, non perentorio, e può essere dilazionato nel caso in cui l'attività istruttoria sia particolarmente complessa.

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

Come sopra descritto, la definizione della articolazione e della collocazione oraria del rapporto part-time avviene di norma entro il mese di dicembre.

L'effettivo passaggio a part time avviene di norma e compatibilmente con lo smaltimento delle ferie residue, a decorrere dal primo giorno del mese successivo o comunque dei successivi 3 mesi previa sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro. Nei casi di assegnazione di posizione part time in esito all'avviso, qualora ciò determini la necessità di ricollocazione di personale, la decorrenza può essere posticipata fino al massimo di 4 mesi dalla data originariamente prevista, fermo restando la data di termine contratto indicata nell'avviso, con il consenso del dipendente.

Al momento della trasformazione il dipendente deve avere terminato le **ferie** già maturate, con le seguenti considerazioni:

- nella determinazione della data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro, si dovrà tener conto del tempo necessario alla fruizione delle ferie,
- sono fatte salve situazioni particolari collegate ad esigenze organizzative aziendali. In tal caso, previo assenso del dipendente, le ferie maturate in regime di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere fruite nel nuovo regime di rapporto di lavoro a tempo parziale, senza rimodulazione delle stesse in ragione della nuova tipologia oraria.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa per il periodo di 3 anni fatti salvi patti giudizialmente definiti per singoli casi.

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 ci sia accordo tra le parti.

## 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 svolgere l'attività Tale diniego deve essere comunicato per iscritto al dipendente entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione

La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.

In ogni caso, il diniego deve essere notificato al dipendente interessato, per iscritto, entro 60 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione.

Il personale a tempo parziale non può effettuare attività di supporto alla libera professione intramuraria di qualsiasi tipologia (individuale, equipe, simialp) della dirigenza medica e sanitaria

## **Art. 10**

### **Reversibilità del rapporto**

Il dipendente può richiedere, sulla base di specifica istanza scritta, il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza del triennio .

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.

Il dipendente che rientra a tempo pieno deve aver esaurito le ferie maturate con il precedente rapporto di lavoro fatte salve le eccezioni già indicata nell'art. n. 8 del presente regolamento per il passaggio al rapporto a tempo parziale.

## **Art. 11**

### **Trattamento economico e normativo del personale a tempo parziale**

Tenuto conto della normativa vigente in materia, si definiscono le seguenti peculiarità a livello aziendale.

La partecipazione del personale a tempo parziale agli obiettivi collegati all'istituto della produttività avviene di norma in misura proporzionale, salvo diversa determinazione negli specifici accordi per particolari progetti.

Il presente regolamento recepisce la disciplina del lavoro supplementare e straordinario di cui all'art. 62 CCNL comparto 2018

**Per lavoro supplementare si intende** ogni prestazione svolta oltre l'orario previsto dal contratto individuale del lavoratore, entro l'orario settimanale di 36 ore

Il presupposto per lo svolgimento del lavoro supplementare è l'esistenza di specifiche e comprovate esigenze organizzative o situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale, non prevedibili o improvvise

La misura massima del lavoro supplementare espressa in percentuale è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile

Il lavoro supplementare viene retribuito con una maggiorazione 15%. Qualora le ore supplementari siano eccedenti al limite indicato nel comma precedente ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la maggiorazione è elevata al 25%.

Il dipendente può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale

Le ore effettuate in pronta disponibilità rientrano nel lavoro supplementare, nel limite di 102 ore annue.

**Per lavoro straordinario si intende** ogni prestazione aggiuntiva del dipendente ulteriore rispetto all'orario concordato tra le parti e che superi anche la durata dell'orario normale di lavoro (36 ore settimanali).

Nel rapporto a tempo parziale si applica la disciplina del lavoro straordinario del personale a tempo pieno.

Per maggiore chiarezza espositiva, si riporta la seguente **tabella di calcolo** contenente i **tetti mensili del lavoro supplementare e del lavoro straordinario con riferimento alle maggiorazioni orarie** previste dal ccnl 2018

durata orario settimanale	ore supplementari mensili con maggiorazione 15%	ore supplementari mensili con maggiorazione 25%	ore straordinarie
18	19	58	tutte le restanti ore, entro il massimale del lavoro straordinario del tempo pieno
24	26	26	
30	26	0	

Per quanto non previsto dal presente regolamento in merito al trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si rinvia alla normativa degli artt. 60, 61, 62, 63 del CCNL comparto 2018, al D.lgs. 81/2015 capo II sez I, nonché alla normativa vigente in materia.

**Art. 12**  
**Norme finali**

In fase di prima applicazione, al fine di procedere alla assegnazione delle posizioni a tempo parziale secondo quanto definito dal presente regolamento, i contratti part time in scadenza al 31/12/2018 vengono prorogati di 3 mesi, con il consenso del lavoratore. I contratti assegnati in esito alla nuova procedura avranno validità per il periodo dal 01/04/2019 al 31/12/2021.

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. Il presente regolamento sostituisce il precedente approvato nel 2014 e si applica a partire dal giorno dell'approvazione dell'apposito provvedimento.

Il presente allegato o si compone di n.8 pagine