



DIPARTIMENTO GIURIDICO

S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione nuovo “Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto”.

IL DIRETTORE GENERALE

Su conforme proposta del Direttore della Struttura Complessa Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;

Richiamata la propria deliberazione n. 728 del 19/10/2016 con la quale veniva approvato il “Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del comparto”;

Considerato che l’Azienda, anche alla luce delle disposizioni contenute nel CCNL 21/05/2018, contenute negli articoli 60 e seguenti, ha ritenuto necessaria la predisposizione di un nuovo Regolamento;

Dato atto che, con comunicazione avvenuta in data 1/10/2019, la S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane – Ufficio Relazioni Sindacali ha fornito, ai sensi dell’art. 4 del CCNL 21.5.2018, informativa alle OO.SS. interessate, in relazione al nuovo Regolamento;

Dato atto altresì che, con successiva nota mail del 22/10/2019, le OO.SS. sono state invitate a formulare eventuali osservazioni in merito;

Considerato che le osservazioni presentate dalle OO.SS sono state debitamente valutate in occasione della definitiva stesura del Regolamento in argomento;

Ritenuto, pertanto, di approvare il nuovo Regolamento aziendale per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - personale del Comparto, come da atto allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, denominato “Allegato A” e contestualmente abrogare il Regolamento già approvato con Deliberazione n. 728 del 19/10/2016;

Visto il D. Lgs. 30/12/1992, n°502 e successive modificazioni;

Vista la L.R. 08/02/1995 n° 10 e successive modificazioni;

Vista la L.R. 07/12/2006 n° 41 e successive modificazioni;

Visto per conformità alle direttive e agli indirizzi aziendali dal Direttore Dipartimento Giuridico;

Su parere conforme del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

Su parere conforme del Direttore Socio Sanitario per l'ambito di competenza;

DELIBERA

1. di approvare il nuovo Regolamento aziendale per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto, come da atto allegato al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante e sostanziale, denominato "Allegato A";
2. di abrogare il Regolamento aziendale per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto approvato con deliberazione n. 728 del 19 ottobre 2016;
3. di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta oneri economici a carico del Bilancio aziendale;
4. di dare atto che l'originale della presente deliberazione, firmato digitalmente, costituito da un documento generato con mezzi informatici, è redatto in conformità alle disposizioni del Codice dell'Amministrazione digitale ed è conservato negli archivi informatici della Asl3;
5. di dare atto, infine, che la presente deliberazione è composta di n. 2 pagine e di n. 1 allegato denominato "Allegato A" di n. 9 pagine, per un totale complessivo di n. 11 pagine.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Luigi Carlo BOTTARO)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(AVV. Luigi BERTORELLO)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott.ssa Marta CALTABELLOTTA)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(Dott. Lorenzo SAMPIETRO)

IL DIRETTORE
S.C. GESTIONE E SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE
(Dott.ssa Cecilia SOLARI)

Visto per la verifica della regolarità contabile
IL DIRETTORE
S.C. BILANCIO E CONTABILITA'
(Dott. Stefano GREGO)

CM
Giuridico2\Part-timeComparto\DeterminazioniProceduraInformatizzata2019
MAZZACURATI CARLA



**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO**

Premesso che la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale è regolamentata dagli artt. 60 e seguenti del CCNL del 21.05.2018, nonché dalla seguente normativa:

- Legge 23.12.1996 n. 662
- D.L. 25.6.2008 n. 112, convertito con legge n. 133/2008
- D. L.vo 80/2015
- D. L.vo 81/2015

si dispone quanto segue:

Art. 1

Accesso al part-time e contingenti del personale

1. Le disposizioni del presente Regolamento sono finalizzate ad operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda.
2. L'Azienda, in particolari e motivati casi, può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, attraverso:
 - ✓ nuove assunzioni con rapporto di lavoro part-time;
 - ✓ trasformazione, a domanda degli interessati, dei rapporti di lavoro full time in rapporti di lavoro part time.
3. La trasformazione del tempo pieno in tempo parziale potrà avvenire presentando apposita domanda con cadenza semestrale.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non può superare, per i singoli profili professionali, il limite percentuale previsto dalla vigente normativa (**art. 60 comma 2 CCNL 2016-2018**).
5. Come previsto dall'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008, convertito nella legge n. 133 del 2008, **nonché dall'art. 60 comma 4 CCNL 2016-2018** la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà essere accolta nel caso in cui la stessa non comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Azienda.
6. I dipendenti, ai sensi dell'art. 8, comma 3, D. Lgs. 81/2015 affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata

da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale competente, *hanno diritto*, a richiesta, in deroga alle procedure di cui al successivo art. 3 comma 1, a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche al di fuori delle quote numeriche individuate dall'azienda.

7. Le dipendenti 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, ai sensi dell'art. 24 D. Lgs. 80/2015, hanno diritto in deroga alle procedure di cui al successivo art. 3 comma 1, ove disponibili posti in organico, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
8. I dipendenti, possono chiedere, ai sensi dell'art. 8, comma 7, D. Lgs. 81/2015, in deroga alle procedure di cui al successivo art. 3 comma 1 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 di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.
9. I dipendenti che si trovino nelle condizioni previste all'art. 47 comma 1 del CCNL Comparto Sanita, sottoscritto in data 21 maggio 2018, possono, presentando apposita domanda, in deroga alle procedure di cui al successivo art. 3 comma 1, richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto.
10. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari che dovranno essere individuate dall'Azienda in sede di contrattazione integrativa è possibile elevare il contingente di cui al precedente comma 4 di un ulteriore 10%; in tali casi i dipendenti interessati possono, in deroga alle procedure di cui al successivo art. 3 comma 1, previo parere del Direttore della Struttura di appartenenza, finalizzato alla valutazione, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, riguardo l'assenza di pregiudizio alla funzionalità del servizio, presentare richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza limiti temporali.

ART. 2

Articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana e/o astensione dal lavoro per periodi continuativi (tempo parziale verticale);
 - con eventuale combinazione del tipo orizzontale e verticale (tempo parziale misto).
2. Nell'ambito delle tre diverse tipologie comunque la prestazione lavorativa dovrà essere pari rispettivamente al 50% - 70% - 83,3% - 90% dell'orario di lavoro settimanale contrattualmente determinato.
3. Affinché non venga meno la funzionalità nei servizi dell'Azienda, per quanto riguarda il contingente di personale con tipologia di part-time verticale per periodi continuativi, lo

stesso non potrà superare il 5% del personale del comparto in servizio al 31 dicembre di ogni anno, con un periodo di astensione annuale, limitatamente al periodo compreso tra Giugno e Settembre, non superiore a *cinque settimane*.

ART. 3 **Modalità di accesso al part-time**

1. Il personale del comparto, appartenente a qualsiasi servizio, che abbia superato il periodo di prova previsto dalle vigenti norme contrattuali, può presentare domanda, a seguito della pubblicazione, sul sito intranet aziendale, di specifico Avviso relativo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo le seguenti tempistiche:

dal 1° al 15° Aprile con decorrenza 1° Luglio;

dal 1° al 15° Ottobre con decorrenza 1° Gennaio;

2. Le richieste pervenute al di fuori del predetto termine non saranno oggetto di valutazione salvo le casistiche specificatamente normate all'art. 1 commi 6, 7, 8, 9 e 10, per le quali la decorrenza potrà avvenire, *in qualunque mese dell'anno e più precisamente il 1° giorno del mese*. **I rapporti di lavoro a part-time, con periodi di astensione annua, possono avere decorrenza esclusivamente il 1° Gennaio.**
3. La domanda (unitamente alla documentazione attestante la sussistenza delle particolari condizioni personali e/o familiari e/o sociali) andrà redatta utilizzando l'apposito modulo, scaricabile dal sito aziendale, indirizzata alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e inoltrata come le modalità indicate nell' Avviso di cui al comma 1.
4. L'azienda, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto di lavoro, oppure negare con atto motivato la stessa; per le domande presentate nei termini di cui al comma 1. i 60 giorni decorrono dal termine ultimo previsto per la presentazione delle domande, previa valutazione della Commissione di cui all'art. 5.

ART. 4 **Procedure di assegnazione dei posti**

1. Alla scadenza della data di presentazione delle domande:
 - a) qualora risulti pervenuta una sola domanda per figura professionale e/o servizio l'Azienda procede ad acquisire il parere del preposto Responsabile e in caso di parere favorevole, a stipulare apposito contratto nei termini stabiliti all'art. 3 comma 1.; in caso di parere negativo predispone atto di diniego nei termini stabiliti all' art. 3 comma 4.;
 - b) qualora pervengano più domande per figura professionale e/o servizio:
 - le domande saranno trasmesse al preposto Responsabile per le valutazioni in merito alla funzionalità del servizio, all'articolazione dell'orario e alla durata del contratto;
 - qualora, il numero di istanze inoltrate, comportasse, in riferimento alla valutazione del pregiudizio arrecato al funzionamento del servizio, un accoglimento solo parziale delle richieste presentate, verrà stilata una graduatoria per ciascuna figura professionale, secondo i criteri esplicitati nell'art. 6 del presente Regolamento, con

conseguente trasformazione a part-time per un numero di posti indicati dal Responsabile interessato.

2. La graduatoria verrà pubblicata sul sito intranet aziendale, dando così assolto l'obbligo di informativa ai dipendenti interessati.
3. Le trasformazioni a rapporto di lavoro a part-time, avvenute secondo quanto previsto al precedente comma 1. punto b), si perfezioneranno con la sottoscrizione del relativo contratto scritto.
4. Eventuale rinuncia alla domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto e sarà considerata irrevocabile, nell'ambito del semestre di riferimento.

ART. 5

Commissione di Valutazione

1. La Commissione sarà composta da un Dirigente Amministrativo appartenente alla S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, da un Dirigente Medico designato dalla S.C. Medicina Legale e dal Funzionario responsabile del procedimento.
2. La Commissione provvederà, per le casistiche previste all'art. 4 comma 1. punto b) alla valutazione delle domande, sulla base dei criteri di priorità stabiliti al successivo art. 6 e alla conseguente formulazione delle relative graduatorie.

ART. 6

Priorità di accesso al tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sarà concessa e/o rinnovata nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 4. del presente regolamento ed in presenza dei requisiti elencati di seguito in ordine di priorità:
 - I.
 - a) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8 comma 4. D. Lgs 81/2015 assistenza per Patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché il caso in cui il dipendente assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 , comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - b) Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8 comma 5 – lavoratori con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 104 del 1992;
 - II. Dipendenti portatori di handicap (handicap documentato pari o superiore al 67,7%) o in particolari condizioni psicofisiche (art. 60 comma 8, punto b), CCNL Comparto Sanita);
 - III. Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità (art. 60 comma 8, punto c), CCNL Comparto Sanita);

- IV. Dipendenti con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno (art. 60 comma 8, punto d) CCNL Comparto Sanita);
- V. Dipendenti che abbiano necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione (tossicodipendenze, alcolismo cronico -'art. 60 comma 8, punto e) CCNL Comparto Sanita);
- VI. Dipendenti con figli minori in relazione al loro numero, salva l'ipotesi prevista al punto 1b);
- VII. Personale in soglia pensionamento(**);
- VIII. Altra attività di lavoro autonomo o subordinata compatibile;
- IX. Motivazioni personali (come ad esempio Età anagrafica superiore ai cinquantacinque anni, distanza del domicilio dal posto di lavoro maggiore di 25 chilometri, riconoscimento del diritto alla fruizione dei benefici di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104 del 1992 e s.i.m, salvo quanto già previsto al punto 1a), assistenza ai genitori ultra sessantacinquenni non autosufficienti, acquisizione titolo di studio, attività di volontariato).

2. Tali situazioni non sono cumulabili tra loro per cui si terrà conto soltanto della condizione di maggiore priorità, salvo quanto previsto al successivo comma 3..
3. Nel caso più dipendenti, appartenenti allo stesso profilo, siano in possesso dello stesso requisito, si terrà conto di eventuali ulteriori requisiti posseduti tra quelli elencati.
4. Al fine meglio valutare le casistiche relativi ai figli si osserveranno i seguenti criteri:
 - a) figli di età inferiore a tre anni compiuti: 6 punti per figlio;
figli di età compresa tra i 3 e i 6 anni: 5 punti per figlio;
figli di età compresa tra i 6 e i 10 anni: 4 punti per figlio;
figli di età compresa tra i 10 e i 13 anni. 3 punti per figlio;
figli di età compresa tra i 13 e i 16 anni 2 punti per figlio;
figli di età compresa tra i 16 e i 18 anni 1 punto per figlio;
 - b) nel caso di genitore unico affidatario (*) i punti previsti al precedente comma 4. lettera a) raddoppiano.
5. In caso di ulteriore parità, l'assegnazione avverrà a favore del dipendente di maggiore età anagrafica.

(*) Si intende genitore unico affidatario il genitore in possesso di sentenza del tribunale che dichiari tale stato di fatto o, in caso di genitore non coniugato, di autocertificazione che attesti tale requisito.

(**) Si intendono i dipendenti che si trovino a non più di cinque anni dalla maturazione del diritto al collocamento a riposo per limiti d'età.

ART. 7

Durata del contratto a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto per la durata minima di sei mesi e massima di tre anni.
2. E' facoltà dell'Azienda concordare una durata diversa, qualora quella proposta dal dipendente non sia compatibile con le esigenze del servizio.
3. Tali limiti non si applicano alle fattispecie previste dal presente Regolamento all'art. 1 commi 6, 7, 8 e 9.

4. Il dipendente che alla scadenza del contratto a tempo parziale abbia l'esigenza di continuare a usufruire di tale istituto potrà presentare una nuova istanza di rapporto di lavoro a tempo parziale, nei termini previsti dall'art. 3 comma 1. che sarà valutata congiuntamente alle altre domande pervenute.

ART. 8

Modifiche al contratto a tempo parziale

1. I contratti relativi a rapporti di lavoro a part-time potranno essere modificati, con il consenso di entrambe le parti contrattuali, *per tipologia e percentuale*, a fronte di richiesta presentabile in qualsiasi periodo dell'anno.
2. L'Azienda provvede alla modifica entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta, con decorrenza dal primo giorno del mese concordato tra le parti.
3. I contratti di lavoro a tempo parziale, che prevedono periodi di astensione annua, possono essere modificati solo con decorrenza **1° Gennaio**.

ART. 9

Regime contratti a tempo parziale a tempo indeterminato

1. L'Azienda, su richiesta del Dirigente del Servizio, con il consenso del dipendente, può modificare i contratti a tempo parziale non conformi al presente Regolamento (per percentuale, periodi di astensione), incompatibili con l'organizzazione e il funzionamento del servizio.
2. L'Azienda, in caso di mancato assenso da parte del dipendente alla modifica proposta, provvede alla collocazione dello stesso presso altro servizio, compatibile con il contratto a tempo parziale in essere.

ART. 10

Ripristino del rapporto a tempo pieno

1. I dipendenti possono richiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno in qualsiasi periodo dell'anno, la decorrenza è fissata il primo giorno del mese concordato tra le parti contrattuali.
2. Per i contratti di part-time con periodi di astensione annua, la decorrenza potrà avvenire **dal 1° Gennaio**, fatto salvo il caso in cui il dipendente non abbia effettuato i suddetti periodi di astensione.

ART. 11

Prestazioni di lavoro supplementare

1. Ai dipendenti, ai sensi dell'art. 62, comma 2 del CCNL Comparto Sanità, con rapporto di lavoro parziale di tipo orizzontale, verticale e misto entro il normale orario di lavoro di 36

ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per quest'ultime quelle svolte oltre il normale orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro come previsto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

2. Il lavoro supplementare può essere richiesto ai sensi dell'art. 62 comma 3, del CCNL comparto Sanità, per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze del personale non prevedibili ed improvvise.
3. Il dipendente a tempo parziale può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 81/2015.

ART. 12

Prestazioni di lavoro straordinario

1. Ai dipendenti ai sensi dell'art. 62, comma 7, del CCNL comparto Sanità, con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi, dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 81/2015.

ART. 13

Disposizioni particolari

1. Il personale assente per maternità, al quale venga accolta la domanda di passaggio a tempo parziale, dovrà effettuare le ferie maturate sulla base del rapporto di lavoro a tempo pieno, prima della decorrenza del contratto a tempo parziale.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può accedere alle prestazioni aggiuntive dell'orario di lavoro quali attività di supporto alla libera professione intramuraria, attività extraorario a gettone.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche e livelli. Ai lavoratori a tempo parziale è possibile conferire incarichi di organizzazione, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore a € 3.227,85. (art. 19, comma 1 CCNL Comparto Sanità).
4. L'accesso alle prestazioni di pronta disponibilità sono regolamentate dalle vigenti normative contrattuali e di legge (art. 61, commi 5,6,7 CCNL Comparto Sanità).

ART. 14
Controlli

1. L'attività di controllo sarà demandata alla Struttura Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e al Servizio Ispettivo che avranno il compito di vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, anche attraverso verifiche a campione.

Art. 15
Disposizioni transitorie

1. In sede di prima applicazione,
 - a) le domande per il rapporto di lavoro a tempo parziale con decorrenza 1° Gennaio 2020 potranno essere presentate entro i quindici giorni successivi alla pubblicazione dello specifico Avviso, previsto al precedente art. 3 comma 1..
 - b) I dipendenti con contratto part-time attualmente in essere, con scadenza al 31 dicembre 2019, qualora interessati a un nuovo periodo di lavoro a tempo parziale a decorrere dal 1° Gennaio 2020, potranno inoltrare istanza entro i quindici giorni successivi alla pubblicazione dello specifico Avviso, previsto al precedente art. 3 comma 1..
 - c) I dipendenti con contratti part-time attualmente in essere, ai sensi dell'art. 1 comma 7. e ai sensi dell'art. 2 del Regolamento approvato con Deliberazione n. 728/2016 (svolgimento altra attività lavorativa e personale in soglia di pensionamento) che andranno a scadere successivamente al 1° Gennaio 2020, nel caso interessati ad un nuovo periodo a tempo parziale, potranno presentare istanza nei termini stabiliti all'art. 3 comma 1. del presente Regolamento; in tali casi la scadenza dei contratti di cui trattasi è automaticamente prorogata sino alla prima decorrenza utile per consentire un eventuale nuovo contratto a rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. I dipendenti con contratti a part-time attualmente in essere, ai sensi dell'art. 1 comma 6. (dipendenti affetti da patologie oncologiche, cronico-degenerative), potranno chiedere alla scadenza il rinnovo degli stessi, qualora permangano le motivazioni e sussistano le condizioni per le quali sono stati stipulati.

ART. 16
Disposizioni finali

1. Per quanto non direttamente disciplinato dal presente regolamento, si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di lavoro a tempo parziale.

TABELLA ORARI PART-TIME

%	orizzontale	Verticale con periodo di astensione (Giugno – Settembre non superiore a 5 settimane) (decorrenza/modifica/rientro esclusivamente 1° Gennaio)				
	verticale / settimana	V/51	V/50	V/49	V/48	V/47
		1 sett ast	2 sett ast	3 sett ast	4 sett ast	5 sett ast
	hh.mm	hh.mm	hh.mm	hh.mm	hh.mm	hh.mm
90	32.24	33.02	33.42	34.23	35.06	35.51
83,33	30.00	30.35	31.12	31.50	32.30	33.11
70	25.12	25.42	26.12	26.45	27.18	27.53
50	18.00	18.21	18.43	19.06	19.30	19.55