



## SC RISORSE UMANE

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL PART – TIME  
DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

**Indice**

Art. 1 –	PRINCIPI, OGGETTO E FINALITA’	pag.	2
Art. 2 –	AREA DI APPLICAZIONE	pag.	2
Art. 3 –	DISPOSIZIONI GENERALI	pag.	2
Art. 4 –	TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	pag.	2
Art. 5 –	DISTRIBUZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO	pag.	3
Art. 6 –	LAVORO SUPPLEMENTARE	pag.	4
Art. 7 –	PROFILI PROFESSIONALI ESCLUSI DALL’ORARIO DI LAVORO PART – TIME	pag.	4
Art. 8 –	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART – TIME. CASI DI DINIEGO	pag.	4
Art. 9 -	DURATA ED ESTINZIONE DEL CONTRATTO AGGIUNTIVO PART – TIME	pag.	6
Art.10 -	TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO	pag.	6
Art. 11 -	PRIORITA’ IN CASO DI CONTESTUALE RICHIESTA DI PART – TIME. CASI DI TRASFORMAZIONE OBBLIGATORIA.	pag.	6
Art. 12 –	ORARIO DI LAVORO PART – TIME	pag.	7
Art. 13 –	FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART – TIME	pag.	7
Art. 14 –	FERIE	pag.	7
Art. 15 –	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	pag.	7
Art. 16 –	ESERCIZIO DI ALTRE ATTIVITA’ E ISCRIZIONI IN ALBI PROFESSIONALI	pag.	8
Art. 17-	REVISIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ATTIVATI PRECEDENTEMENTE ALL’ENTRATA IN VIGORE DEL D.L. N. 112/2008	pag.	8
Art. 18 –	REVOCA D’UFFICIO DEL RAPPORTO DI LAVORO PART – TIME	pag.	8
Art. 19 –	RINVIO	pag.	8
Art. 20 –	DURATA	pag.	9
Art. 21 –	ENTRATA IN VIGORE	pag.	9
Art. 22	NORMA TRANSITORIA	pag.	9



## 1. PRINCIPI, OGGETTO E FINALITA'

Il presente Regolamento si propone di disciplinare le modalità e le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il personale dipendente con lo scopo di:

1. migliorare l'efficienza dell'organizzazione aziendale;
2. agevolare la conciliazione della vita lavorativa con le esigenze personali e/o familiari per favorire la permanenza nell'ambito lavorativo dei dipendenti con particolari situazioni, come, in via meramente esemplificativa: genitori con figli minori (di norma fino a quattordici anni) con particolare riferimento alle condizioni di lavoro dei dipendenti, familiari portatori di handicap, conviventi invalidi, le dipendenti inserite nei percorsi di protezione antiviolenza, dipendenti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative, dipendenti in stato di tossicodipendenza o alcolismo sottoposti a progetto di recupero e riabilitazione;
3. conciliare la vita lavorativa e gli studi;
4. consentire lo svolgimento di altre attività lavorative.

Il presente Regolamento prevede e disciplina il diritto del dipendente alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, senza arrecare pregiudizio alla funzionalità dei servizi sanitari, professionali, tecnici e amministrativi e per garantire la continuità nell'erogazione dei servizi ai cittadini e delle attività a supporto dei servizi sanitari.

Ha inoltre lo scopo di disciplinare:

- i criteri di valutazione adottati dall'Azienda per la concessione del part – time.
- le modalità e i tempi per la presentazione d'istanza alla concessione del part – time
- le modalità e i tempi per la concessione del part – time
- i casi in cui non è possibile concedere il part - time.
- le tipologie di part – time.

## 2. AREA DI APPLICAZIONE

Il Regolamento del part – time si applica al personale dipendente del Comparto Sanità con contratto a tempo indeterminato dell'Azienda ASST Santi Paolo e Carlo.

## 3. DISPOSIZIONI GENERALI

L'orario di lavoro del personale del comparto della Sanità è di 36 ore settimanali.

E' considerato lavoro part – time qualsiasi orario di lavoro che comporti un impegno lavorativo inferiore alle 36 ore.

## 4. TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La prestazione di lavoro rispetto alle 36 ore settimanali, non può essere inferiore al 30% dell'orario a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro part – time potrà essere:

**Orizzontale**, per cui l'orario di lavoro, ripartito su 5 o 6 giorni lavorativi, è ridotto in relazione all'ordinario orario giornaliero di lavoro;



**Verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese e dell'anno e con l'articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese e/o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno). Nel part time settimanale, di norma, l'attività lavorativa non potrà comunque essere inferiore a 3 giorni settimanali.

**Misto**, per cui l'orario di lavoro si svolge secondo una combinazione tra part – time orizzontale e part – time verticale.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente Regolamento saranno autorizzate, di norma, le seguenti tipologie orarie di part – time:

- 12 ore settimanali, pari al 33,33% dell'orario pieno.
- 18 ore settimanali, pari al 50% dell'orario pieno.
- 24 ore settimanali, pari al 66,66% dell'orario pieno.
- 25 ore settimanali, pari al 69,44% dell'orario pieno.
- 30 ore settimanali, pari all'83,33% dell'orario pieno.

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. In sede di contrattazione integrativa potrà essere discussa l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità; detto limite può essere superato di un ulteriore 10 per cento per il personale con documentate situazioni personali o familiari, intervenute nel corso dell'anno relative a gravi patologie del dipendente o dei familiari, come indicate all'art. 1 – punto 2 del presente Regolamento, considerate comunque le esigenze organizzative e l'erogazione dei servizi. In tali casi, le domande sono comunque presentabili in ogni momento dell'anno.

In sede di prima applicazione, dal 1° gennaio 2020, tutti i part – time attivati in Azienda, fatto salvo quelli già concessi a tempo indeterminato saranno ricondotti a quelli sopra indicati. I contatti di lavoro a tempo determinato già in essere rimarranno invariati, anche nell'articolazione oraria, fino a naturale scadenza.

## 5. DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro deve essere funzionale all'orario di servizio e ai servizi all'utenza. Conseguentemente, il personale part – time, non è esonerato dal lavoro in turno (compresa la turnazione notturna). Il personale beneficiario del part – time sarà normalmente inserito nei turni di lavoro nelle fasce diurne e notturne per tutti i giorni del servizio, con un'equa distribuzione del turno mattina/pomeriggio/notte, sabato e domenica inclusi e nei servizi di pronta disponibilità, secondo quanto garantito dal CCNL vigente.

L'orario di lavoro part – time deve essere concordato tra il Responsabile dell'Unità Operativa o del Servizio e il lavoratore e contemperare le esigenze personali con le esigenze aziendali con l'obiettivo della garanzia e continuità assistenziale, del supporto ai servizi sanitari e del servizio all'utenza e ai dipendenti. Il personale turnista, beneficiario dell'orario ridotto, dovrà rispettare i turni programmati, conformando l'orario di lavoro (inizio e fine della giornata lavorativa) all'orario che sarà ritenuto più funzionale dal proprio Responsabile.



L'eventuale credito orario accumulato dal dipendente a part - time verticale, derivante dalla durata dei turni, dà luogo – di norma - a recuperi giornalieri con cadenza periodica, ovvero a recuperi orari da concordare con il proprio Responsabile.

## 6. LAVORO SUPPLEMENTARE.

Considerato che la concessione della riduzione lavorativa è consentita per particolari esigenze personali, il lavoratore part – time potrà svolgere lavoro supplementare/straordinario in misura non superiore al 25% del proprio orario mensile e dovrà essere distribuito per un periodo superiore a una settimana nell'arco di ciascun mese.

Nel caso di rapporto di lavoro part time 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.

Limitatamente ai casi di carenza di organico, il personale **a tempo parziale orizzontale** (addeito alle attività operatorie, nelle strutture di emergenza, il personale che deve garantire il funzionamento degli impianti o delle attrezzature informatiche e relativi applicativi), previo consenso, nel rispetto delle garanzie previste dalle disposizioni legislative (L.151/2001, L.104/1992), può essere utilizzato nei turni di pronta disponibilità.

Le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio dal personale a **tempo parziale verticale**.

In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni e per la pronta disponibilità non può superare n. 102 ore annue individuali e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 81/2015 e smi.

Il lavoratore part-time non può svolgere prestazioni di lavoro aggiuntive (libera professione, abbattimento liste, progetti particolari che comportino orario aggiuntivo) che comportino ulteriore impegno lavorativo per il dipendente.

## 7. PROFILI PROFESSIONALI ESCLUSI DALL'ORARIO DI LAVORO PART – TIME.

In considerazione della necessità dell'Azienda di beneficiare delle professionalità aventi un ruolo strategico, organizzativo o con particolare qualificazione professionale, non potranno beneficiare della riduzione dell'orario di lavoro i titolari di incarichi di funzione con indennità superiore ai 3.227,85 euro.

I dipendenti beneficiari di rapporto di lavoro part – time cui fossero conferiti incarichi di funzione o di coordinamento infermieristico dovranno ricondurre la propria prestazione lavorativa a tempo pieno come previsto dal Regolamento Incarichi di Funzione.

## 8. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART – TIME. CASI DI DINIEGO.

Fatti salvi i limiti alla percentuale dei part – time indicati all'art. 4 del presente Regolamento che possono essere presenti in Azienda, il rapporto di lavoro part – time si costituisce:

- per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei lavoratori interessati;
- per assunzione tramite modalità di reclutamento previste dalla normativa vigente.



La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è concessa, compatibilmente con le esigenze aziendali, su istanza del dipendente (da compilare su apposito modulo allegato al presente regolamento) e deve essere presentata, a seguito dell'emissione di apposito bando (ne sarà data ampia pubblicità anche attraverso l'invio dello stesso sulla casella di posta elettronica) con cadenza quadrimestrale nell'arco dello stesso anno che sarà pubblicato per almeno quindici giorni. Ove possibile, sarà allegato un elenco di posti già disponibili.

La trasformazione di rapporto di lavoro sarà concessa con le seguenti decorrenze:

- scadenza bando al 28 febbraio, per i part – time con decorrenza dall'1 maggio dell'anno in corso
- scadenza bando al 30 giugno, per i part – time con decorrenza dall'1 settembre dell'anno in corso
- scadenza bando al 31 ottobre, per i part – time con decorrenza dall'1 gennaio dell'anno successivo.

Il dipendente, nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, deve indicare e debitamente documentarne le motivazioni (anche attraverso la compilazione della modulistica allegata al presente regolamento) e l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo da svolgere/svolta.

L'Azienda, su parere motivato del Responsabile dell'Unità Operativa/Servizio, valutate le motivazioni per le quali il dipendente ha presentato domanda di riduzione dell'orario di lavoro, entro 60 gg. di chiusura del bando esprime un parere favorevole o non favorevole alla domanda di concessione del part – time.

Qualora la riduzione della prestazione oraria non sia compatibile con l'attività prestata all'interno del servizio, l'Azienda potrà negare la trasformazione del rapporto di lavoro o in alternativa concederlo previa riassegnazione del dipendente a un servizio in cui la riduzione dell'orario di lavoro non rechi pregiudizio.

In particolare, l'Azienda nega la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:

- a) in caso di raggiungimento del limite di lavoratori part time di cui all'art. 4 del presente Regolamento;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore svolge di cui all'art. 16 del presente Regolamento comporta una situazione di conflitto d'interesse o sussista una situazione d'incompatibilità con la specifica attività di servizio svolta;
- c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determina un pregiudizio alla funzionalità del servizio;
- d) lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 16 del presente Regolamento;
- e) lavoratori titolari d'incarichi di funzione e di coordinamento infermieristico come previsto dall'art. 7 del presente Regolamento.

Sono esonerati dai limiti temporali sopra indicati i dipendenti:

- affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti che comportino una ridotta capacità lavorativa;
- che optino per la riduzione dell'orario di lavoro in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
- donne inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.



In tali casi l'Azienda concederà la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro 15 (quindici) giorni dalla richiesta.

## **9. DURATA ED ESTINZIONE DEL CONTRATTO AGGIUNTIVO PART – TIME**

La durata della concessione dell'orario part - time è di due anni, al termine dei quali il dipendente, qualora non abbia presentato nuova istanza nei termini indicati all'articolo 8) del presente Regolamento, decade dal beneficio. L'Amministrazione non è responsabile delle dimenticanze/omissioni del dipendente riguardo alla scadenza del periodo di lavoro a tempo parziale.

## **10. TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO**

Il dipendente assunto in ruolo mediante procedura selettiva finalizzata all'immissione in servizio di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà presentare istanza per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno alla presenza delle seguenti condizioni, in ogni caso non prima di 3 (tre) anni dall'assunzione a tempo parziale:

- effettiva necessità aziendale nel servizio di appartenenza
- assenza di procedimenti disciplinari nel biennio antecedente
- assenza di benefici di riduzione di orario di lavoro.
- disponibilità del posto nella dotazione organica e nel livello dei costi del personale.

## **11. PRIORITA' IN CASO DI CONTESTUALE RICHIESTA DI PART – TIME. CASI DI TRASFORMAZIONE OBBLIGATORIA.**

Alla presenza di più istanze di part – time sarà data priorità:

- a) ai dipendenti il cui coniuge, convivente, figli, genitori siano affetti da patologia oncologica o da grave patologia cronico degenerativa ingravescente
- b) ai dipendenti che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita
- c) ai dipendenti con figli conviventi di età non superiore a quattordici anni o con figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104/1992 e con figli affetti da patologie ex art. 1 della Legge n. 170 del 2010 (disturbi dell'apprendimento);
- d) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche
- e) ai dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità
- f) ai dipendenti che abbiano documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno
- g) ai dipendenti che abbiano necessità di assistere 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 per tossicodipendenti
- h) ai genitori unici affidatari di figli minori di età inferiore ai quattordici anni
- i) ai genitori con figli conviventi in relazione al loro numero.

I lavoratori hanno in ogni caso diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a part time nelle seguenti ipotesi:



- a) qualora siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residuino una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- b) in luogo del congedo parentale ex D.Lgs. 151/2001;
- c) nel caso di donne inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

In tali tre ultime ipotesi, le istanze di trasformazione sono presentate anche oltre i termini di cui all'art. 8 del presente Regolamento e l'Azienda provvede entro 15 giorni dall'istanza.

## **12.ORARIO DI LAVORO PART – TIME**

Premessa la concessione di autorizzazione allo svolgimento del part – time e la tipologia di part – time prescelto, l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio in cui il dipendente è inserito. Qualora tra il datore di lavoro e il dipendente non si raggiunga un accordo circa l'orario di lavoro, sarà possibile valutare l'assegnazione del dipendente ad altro servizio o ad altra unità operativa. In caso di mancato raggiungimento dell'accordo circa l'orario di lavoro, l'Azienda potrà negare la trasformazione del rapporto part – time.

## **13.FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART – TIME**

Il rapporto di lavoro part – time deve essere formalizzato mediante contratto integrativo in forma scritta tra il dipendente e il datore di lavoro.

## **14.FERIE**

Il dipendente la cui prima istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo part – time sia stata accolta, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto, è tenuto a fruire preventivamente di tutte le ferie/festività maturate.

S'intende per prima istanza anche il passaggio da una tipologia di part time a un'altra.

Il dipendente che faccia istanza di modifica del rapporto di lavoro da part time a tempo pieno deve smaltire il congedo ordinario e le festività maturate.

Lo smaltimento del congedo ordinario non è dovuto. In caso di conferma della tipologia di part time in essere. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, in accordo con il proprio responsabile può richiedere la fruizione di ore eccedenti, beneficiando quindi di una preventiva riduzione dell'orario di lavoro ordinario.

## **15.PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Poiché il contratto di lavoro a tempo determinato è finalizzato a sostituire personale temporaneamente assente o a far fronte a periodi di attività lavorativa di natura eccezionale, ai lavoratori a tempo determinato non sarà concessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



## **16.ESERCIZIO DI ALTRE ATTIVITA' E ISCRIZIONI IN ALBI PROFESSIONALI**

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50%, possono svolgere attività lavorativa subordinata, autonoma o libero – professionale che comporti l'iscrizione ad albi professionali, a condizione che l'attività esercitata non sia in conflitto d'interessi con l'attività aziendale né sussistano casi d'incompatibilità secondo la normativa vigente.

I suddetti dipendenti sono tenuti a indicare nell'istanza di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale l'ulteriore attività lavorativa svolta, come previsto dall'art. 8 del presente Regolamento.

I medesimi lavoratori sono tenuti a comunicare all'Azienda l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna entro 15 giorni dal suo inizio.

## **17.REVISIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ATTIVATI PRECEDENTEMENTE ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.L. N. 112/2008.**

Fatta salva la durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro part – time non rivisti al momento dell'entrata in vigore del D.Lgs. 112/2008, l'Azienda provvederà a una ricognizione complessiva dei rapporti di lavoro part – time già concessi per quanto attiene la distribuzione dell'orario di lavoro.

La revisione potrà comportare la modificazione dell'orario di lavoro precedentemente concesso al fine di renderlo funzionale alle esigenze del servizio cui il dipendente è assegnato.

Qualora le parti non trovassero un accordo sull'orario di lavoro, il dipendente potrà essere riassegnato ad altro Servizio o Unità Operativa in cui l'orario di lavoro prescelto non arrechi pregiudizio all'attività.

## **18.REVOCA D'UFFICIO DEL RAPPORTO DI LAVORO PART – TIME**

Nell'ipotesi in cui l'ufficio rilevazione presenze rilevi un persistente ricorso al lavoro supplementare/straordinario dal quale è possibile riscontrare che vi è palese violazione dell'orario di lavoro a tempo ridotto, l'Azienda potrà, dopo aver chiesto chiarimenti al lavoratore e al suo Responsabile, invitare gli stessi al rispetto dell'orario contrattualmente previsto e al recupero delle ore effettuate in eccedenza ovvero, in alternativa, anche in base alle indicazioni del Responsabile, richiedere un incremento dell'orario di lavoro del lavoratore a tempo parziale. Nel caso di mancato accoglimento da parte del lavoratore degli inviti come sopra formulatigli dall'Azienda, quest'ultima procederà all'applicazione di tutto quanto previsto dal CCNL vigente, compresa l'eventuale revoca.

## **19.RINVIO**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento, come: accesso alla mensa, trattamento economico – previdenziale, diritto allo studio, ferie, permessi, ecc., si rinvia agli specifici regolamenti e accordi aziendali, ai CC.NN.LL. vigenti e alle norme in materia di lavoro subordinato.



## **20. DURATA**

Il presente regolamento è applicato in via sperimentale per la durata di diciotto mesi dopo la sua entrata in vigore. Sarà soggetto a monitoraggio semestrale e diverrà definitivo qualora non pervenissero osservazioni dalle parti. Diverrà definitivo al termine della sperimentazione.

## **21. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno seguente all'adozione della deliberazione di approvazione.

## **22. NORMA TRANSITORIA**

Dalla data di approvazione del Regolamento fino al primo bando i part time in essere sono prorogati fino alla definizione della graduatoria a seguito del primo bando stesso.



### MODULO RICHIESTA PART-TIME

Al Direttore  
S.C. Risorse Umane  
ASST Santi Paolo e Carlo

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_

Nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e

Residente a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_

Dipendente di questa ASST ed in servizio presso il Presidio/Struttura Sanitaria/Distretto (barrare Presidio o Struttura Sanitaria o Distretto)

di \_\_\_\_\_ con la qualifica di \_\_\_\_\_

attualmente in servizio presso \_\_\_\_\_

### CHIEDE

1.  La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per le motivazioni indicate in calce alla presente.
2.  La proroga del rapporto di lavoro a tempo parziale, per le motivazioni indicate in calce alla presente.
3.  La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nella misura del 50% per intraprendere una seconda attività lavorativa esterna allegando la motivazioni e la documentazione come indicato nel bando.
4.  Il mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura del 50% per lo svolgimento di seconda attività lavorativa, allegando la documentazione comprovante l'effettiva prosecuzione dell'attività in essere.



**Il/la Sottoscritto/a**

**CHIEDE**

**di effettuare la prestazione lavorativa part-time secondo le seguenti modalità:**

**1. Articolazione part-time**

- Verticale
- Orizzontale
- Misto

**2. Percentuale**

- 83,33%, pari a 30 ore settimanali dell'orario pieno
- 69,44%, pari a 25 ore settimanali dell'orario pieno
- 66,66%, pari a 24 ore settimanali dell'orario pieno
- 50% pari a 18 ore settimanali dell'orario pieno
- 33,33% pari a 12 ore settimanali dell'orario pieno

**3. Orario di lavoro richiesto**

---

---

---

**4. Motivazioni (allegare documentazione a supporto)**

---

---

---



**Il/la sottoscritto/a è a conoscenza che, ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000 le dichiarazioni mendaci, la falsità negli Atti e l'uso di Atti falsi sono puniti ai sensi del Codice Penale e delle Leggi speciali.**

**TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali, informa che i dati personali ed eventualmente sensibili, raccolti con la presente domanda saranno trattati esclusivamente per la richiesta di concessione del part time, nonché per i controlli, previsti dall'art. 71 del DPR 445/2000, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni o di atti di notorietà.

I dati saranno trattati dagli incaricati dell'ufficio responsabile della procedura, sia su supporto cartaceo che con l'ausilio di strumenti elettronici, nel rispetto delle regole previste dal codice sulla privacy (*ex* Art. 13 D. Lgs. 196/2003 – D.Lgs. 101/18).

Il dipendente autorizza il trattamento dei dati.

La domanda dovrà pervenire all'Ufficio Protocollo aziendale entro le seguenti date:

- 28 febbraio, per i part – time con decorrenza dal 1° maggio dell'anno in corso
- 30 giugno, per i part – time con decorrenza dal 1° settembre dell'anno in corso
- 31 ottobre, per i part – time con decorrenza da 1° gennaio dell'anno successivo

Sono esclusi dalla presentazione delle domande entro le succitate date i dipendenti affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti che comportino una ridotta capacità lavorativa od i dipendenti che optino per la riduzione dell'orario di lavoro in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001 o per particolari situazioni personali o familiari, debitamente documentate.

In fede,

**IL/LA DIPENDENTE**

\_\_\_\_\_ lì \_\_\_\_\_



**Il Dirigente Responsabile:**

**approva**

**Non approva, per le seguenti motivazioni** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Data** \_\_\_\_\_

**Firma del Responsabile**