

Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'art. 7 - contrattazione di II livello - lettera g.
Sono fatti salvi gli accordi esistenti.

Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Disposizioni generali.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di favorire:

- la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività delle Strutture, tutelando anche le esigenze assistenziali;
- le esigenze individuali dei lavoratori, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali.

Si conviene che, a titolo indicativo, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Il limite di cui sopra potrà essere modificato a livello aziendale, previa contrattazione con le OO.SS. di cui all'art. 77. In tale ipotesi, la distribuzione dei contratti *part time* aggiuntivi sui diversi profili professionali sarà oggetto di informativa e confronto ai sensi dell'art. 8. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disposizione del presente CCNL per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro (ivi incluse le percentuali massime di cui agli artt. 24, 25 e 26 (limiti tempo determinato e somministrazione), i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, tale indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo;
- la sede di lavoro.

In caso di necessità di assunzione a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva comunicazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale secondo le modalità in uso presso la Struttura, al fine di garantire agli stessi l'eventuale diritto di precedenza.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata, viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Ai soli fini dell'interpretazione del presente



articolo, devono intendersi confermate le definizioni di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale contenute nella previgente normativa (d.lgs. 61/2000 e s.m.i.). I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale sono tenuti a comunicare l'esistenza di altri rapporti di lavoro.

Lavoro straordinario e supplementare.

Il lavoro straordinario o supplementare può essere richiesto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale per garantire la continuità delle prestazioni e/o qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 59.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e di 120 ore annue.

Per ore supplementari devono intendersi quelle prestate oltre l'orario concordato individualmente e sino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dall'art. 18 (orario di lavoro) per la corrispondente categoria e posizione economica.

Per ore straordinarie devono intendersi quelle prestate oltre l'orario ordinario settimanale di lavoro di cui all'art. 18 (orario di lavoro).

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dalla Struttura.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 58.

Le ore straordinarie saranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 59.

L'eventuale rifiuto di prestazioni supplementari e straordinarie non può comportare l'adozione dei provvedimenti disciplinari del licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.



Clausole elastiche.

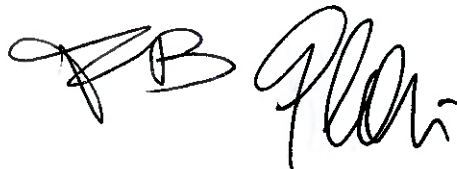
Le parti, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o anche successivamente, possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

In tale patto le parti devono stabilire, in caso di tempo parziale, l'arco temporale all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Inoltre, in tale patto potrà essere concordata la clausola di ripensamento.

Nella stipula del patto, il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale di cui all'art 77.

Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.58 per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione temporale. In caso di stipula di clausole elastiche, è facoltà del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 del presente paragrafo, modificare la collocazione temporale e la durata della prestazione nel limite di un monte ore annuo pari a 200 ore.





Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della legge 300/1970, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il lavoratore può richiedere la sospensione delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute; tale richiesta sarà valutata dal datore di lavoro con decisione motivata.

Ulteriori situazioni che consentano la revoca o la sospensione del consenso, anche per tempi limitati, potranno essere individuate in sede di contrattazione decentrata.

Non costituisce esercizio di clausole elastiche, né dà luogo a maggiorazioni, l'eventuale modifica della durata e/o dell'articolazione dell'orario di lavoro eventualmente concordata, mediante appositi accordi scritti successivi all'assunzione.

Trasformazione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro in essere. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite dal datore di lavoro in Struttura. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale, e viceversa, non è previsto il periodo di prova.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà avere anche durata predeterminata; in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

Il diritto di precedenza di cui all'art. 8, comma 6, d.lgs. 81/2015 e s.m.i. troverà applicazione solo qualora il lavoratore disponga dei requisiti necessari per ricoprire la nuova posizione.

Sono fatte salve le ipotesi disciplinate all'art. 8, commi 3 e 7, d.lgs. 81/2015 e all'art. 24, comma 6, d.lgs. 80/2015 e loro s.m.i.



Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Nei casi disciplinati dall'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., i lavoratori hanno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Fermo restando quanto previsto nei commi precedenti, la Struttura, nel rispetto delle proprie esigenze organizzative, in caso di stipula di contratti *part time*, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo il seguente ordine di importanza:

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà genitoriale;
 2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente affetti da gravi patologie o infermità;
 3. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figli di età non superiore a 12 anni, in assenza dell'altro genitore o in caso di provvedimenti dell'autorità giudiziaria che assegnino ad un unico genitore la potestà genitoriale;
 4. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
- 

- 
- 
5. coloro che devono seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo e ludopatia, debitamente e preventivamente certificate, predisposte da strutture sanitarie accreditate e per tutta la durata del progetto di recupero;
 6. il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro e con automatico ripristino dell'orario a tempo pieno allo scadere del periodo, salva diversa scelta della lavoratrice;
 7. partecipazione certificata a corsi di formazione e/o di studio in ambito sanitario, per tutta la durata legale del corso di formazione e/o di studio.

Le parti concordano di verificare, entro ventiquattro mesi, lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

Art. 23 - Contratto di apprendistato

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio.

Le Strutture potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del d.lgs. 81/2015.

L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

Apprendistato professionalizzante o di II livello.

1 Finalità dell'istituto

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto nel presente articolo, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.



2 Ammissibilità

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie A, B, C, D di cui all'art. 52 del CCNL, con esclusione degli Operatori Socio-Sanitari, delle professioni sanitarie per cui è prevista l'iscrizione negli Albi tenuti dagli Ordini delle professioni infermieristiche, della professione di ostetrica e dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.

3 Requisiti del contratto

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- la prestazione oggetto del contratto,
 - la durata del periodo di apprendistato,
 - il periodo di prova,
 - il trattamento economico,
 - la qualifica e la relativa categoria che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.
- 

- 
- 
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

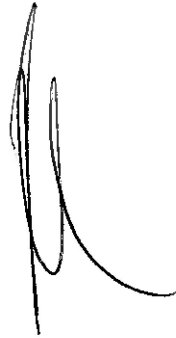
Art. 36 - Tutela dei dipendenti con disabilità

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Nell'ottica di favorire la tutela dei dipendenti con condizioni di disabilità si conviene, inoltre, circa l'opportunità che le Strutture attivino iniziative volte al graduale superamento delle barriere architettoniche.



Art. 37 - Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio

Le parti convengono sulla necessità di istituire un apposito monte ore annuale unico e complessivo di permessi retribuiti (in seguito anche solo "il Fondo") per l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione ed il diritto allo studio.

Il Fondo sarà costituito, in ciascuna Struttura, mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato rientrante nel campo d'applicazione del presente CCNL, riproporzionate in caso di part time.

Le eventuali ore di permesso non utilizzate verranno azzerate, e non saranno cumulabili con quelle dell'anno successivo.

Le ore accantonate nel Fondo saranno utilizzate indicativamente secondo il seguente ordine di priorità, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo:

- a) per l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- b) per favorire l'acquisizione dei crediti ECM, nei limiti in cui ciò sia richiesto dalla vigente normativa e necessario per assolvere il relativo debito formativo;