

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE E LA REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AZIENDA OSPEDALIERA SAN GERARDO DI MONZA



in applicazione dell'art. 73 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito in L. 6.8.2008, n. 133 e dell'art. 16 della L. 4.11.2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro).

Il presente Regolamento sostituisce a tutti gli effetti il Regolamento approvato con delibera n. 362, del 14.7.2003, revisionato nel Marzo 2009 ed ogni altra diversa disposizione aziendale.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 2/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

INDICE

PREMESSA

Art. 1 - Finalità e Oggetto	pag. 4
Art. 2 - Area di applicazione	pag. 4

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 - Definizioni	pag. 5
Art. 4 – Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 5
Art. 5 - Articolazione dell'orario di lavoro e gestione del personale turnista. Pronta Disponibilità.	pag. 5
Art. 6 - Esclusioni e limiti	pag. 6
Art. 7 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale	pag. 6

PARTE II

CRITERI E MODALITA' DI TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Art. 8 - Criteri di trasformazione	pag. 7
Art. 9 - Modalità di trasformazione	pag. 8
Art. 10 - Ferie, congedo di maternità/paternità, permessi, straordinari	pag. 9
Art. 11 - Decorrenza	pag. 10
Art. 12 - Personale a tempo determinato	pag. 10
Art. 13 - Durata della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	pag. 10
Art. 14 - Variazione sede lavoro	pag. 11
Art. 15 - Iscrizione ad albi professionali	pag. 11

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 3/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

**CRITERI DI REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ATTIVATI
IN DATA PRECEDENTE ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.L. N.112/2008**

Art. 16 - Revisione dei rapporti di lavoro

pag. 11

NORME FINALI

Art. 17 - Pubblicità ed entrata in vigore

pag. 12

Art. 18 - Rinvio

pag. 12

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 4/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

PREMESSA

Art. 1 - Finalità e Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina:
 - a) modalità e procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;
 - b) modalità di applicazione dell'art. 16 della Legge 4.11.2010, n. 183 (Collegato Lavoro).
2. Si da atto che, in virtù delle modifiche introdotte dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da diritto soggettivo assume le caratteristiche di un mero interesse.
3. Le disposizioni regolano i rapporti di lavoro a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:
 - a) operare 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;
 - b) consentire una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti all'utenza;
 - c) garantire, secondo criteri di chiarezza e trasparenza, diritti e doveri di tutti i dipendenti in materia di orario e di applicazione degli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro;
 - d) tutelare situazioni di particolare disagio e necessità.

Art. 2 - Area di applicazione

1. Il Regolamento si applica a tutto il personale del Comparto, in servizio presso l'Azienda ed in comando presso la Fondazione MBBM, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e per il personale assunto a tempo determinato si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 12.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 5/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

PARTE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 - Definizioni

1. Per **tempo pieno** si intende l'orario di lavoro fissato dal C.C.N.L. in 36 ore settimanali.
2. Per **tempo parziale** (part time) si deve intendere l'orario di lavoro fissato nell'ambito dello specifico contratto individuale di lavoro sottoscritto tra il singolo dipendente e l'Azienda, inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno di cui al comma 1.

Art. 4 - Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno, sono consentite le seguenti tipologie orarie di prestazioni lavorative:
 - a) 18 ore settimanali (50%);
 - b) 27 ore settimanali (75%).
2. Per **tempo parziale** di tipo **orizzontale** si deve intendere quello in cui la riduzione di orario di lavoro rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro, ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 giorni).
3. Per **tempo parziale** di tipo **verticale** si deve intendere quello in cui risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o 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.
4. Per **tempo parziale** di tipo **misto** si deve intendere quello con prestazione di servizio che si svolge secondo una combinazione delle modalità previste nei precedenti punti 1 e 2 con il consenso del lavoratore.
5. Non è consentito prevedere clausole elastiche secondo le quali è determinata solo la durata della prestazione giornaliera, settimanale o mensile.

Art. 5 - Articolazione dell'orario di lavoro. Gestione del personale turnista. Pronta disponibilità

1. L'orario di lavoro ridotto secondo le tipologie del precedente articolo, nell'ambito dell'orario contrattualmente dovuto, deve essere funzionale all'orario di servizio. Pertanto l'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente deve essere compatibile con gli orari della struttura ove questi è assegnato.
2. Per il personale assegnato a turni, l'orario di lavoro sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni fissati mensilmente dai coordinatori delle UU.OO., sulla base delle

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 6/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

esigenze funzionali della struttura di appartenenza, secondo la programmazione interna all'U.O., nel rispetto dei principi di equilibrio previsti dal CCNL.

3. Per quanto riguarda il part time orizzontale, di cui all'art.4 comma 2, i turni di servizio del personale sanitario sono distribuiti equamente nelle fasce diurne e notturne per tutti i giorni di apertura del servizio, con una distribuzione proporzionale anche nei sabati e domeniche, previo consenso del dipendente.
4. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrando nelle attività operatorie e nelle strutture di emergenza può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto, previo consenso del dipendente.
5. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio

Art. 6 - Esclusioni e limiti

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nel sistema di classificazione introdotto dal CCNL .
2. E' esclusa la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale che sta svolgendo il periodo di prova ed il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, fatto salvo che non sia previsto espressamente all'atto della pubblicazione del avviso pubblico;
3. Poiché nell'ambito di ciascun profilo professionale possono essere costituite posizioni di lavoro particolarmente rilevanti per la funzionalità dei servizi che comportano l'esercizio di funzioni di direzione, coordinamento, staff, studio, ricerca, coordinamento di attività didattica, restano inoltre escluse dalla possibilità di costituzione/trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, fatti salvi casi eccezionali.
 - Le posizioni di lavoro che comportano funzioni di coordinamento;
 - Le posizioni organizzative

Art. 7 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. L'Amministrazione costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione nel rispetto della vigente normativa in tema di reclutamento del personale;
 - b) trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta scritta dei dipendenti interessati.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro è comunque disposta nel rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Azienda, nonché nel rispetto del livello occupazionale programmato per ciascun anno di riferimento e della compatibilità economico finanziaria.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 7/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

PARTE II

CRITERI E MODALITA' DI TRASFORMAZIONE E REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO.

Art. 8 - Criteri di trasformazione

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo part-time può essere concessa in presenza di uno o più dei seguenti requisiti:
 - a) i dipendenti **con figli** conviventi di età **non** superiore a **tredici anni**, in relazione al loro numero ed in relazione alla condizione di genitore unico, nonché genitori con figli che presentano la sindrome DSA (disturbi specifici di apprendimento);
 - b) i dipendenti con figli conviventi in situazione di **handicap grave**, non ricoverata a tempo pieno in strutture residenziali;
 - c) i dipendenti con patologie croniche, che determinano una riduzione uguale o superiore del 60% della capacità lavorativa, riconosciuta da apposita Commissione dell'ASL, competente per territorio;
 - d) i dipendenti, il cui **coniuge, figli o genitori** siano affetti da **patologie oncologiche**;
 - e) i dipendenti che assistono una persona convivente, entro il II grado, con totale e permanente inabilità lavorativa, non ricoverata a tempo pieno in strutture residenziali;
 - f) i dipendenti impegnati in attività di volontariato;
 - g) i dipendenti che hanno intenzione di espletare altra attività compatibile con il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: in tale ipotesi la percentuale della prestazione lavorativa a tempo parziale non può superare il 50% di quella a tempo pieno;
 - h) per motivi di studio;
 - i) per altri motivi valutabili caso per caso.

2. In caso di più domande di trasformazione del rapporto di lavoro, all'interno del medesimo profilo professionale, viene effettuata una valutazione comparata delle relative motivazioni, ed in caso di limitati posti, viene data la precedenza, secondo il seguente ordine:
 - a) dipendenti **con più figli** conviventi di età **non** superiore a **tredici anni**, in relazione al loro numero ed in relazione alla condizione di genitore unico, nonché genitori con figli che presentano la sindrome DSA (disturbi specifici di apprendimento);
 - b) dipendenti con patologie croniche di malattia, che determinano una riduzione uguale o superiore del 60% della capacità lavorativa, riconosciuta da apposita Commissione dell'ASL, competente per territorio

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 8/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

- c) dipendenti con figlio o figli conviventi in situazione di **handicap grave** non ricoverata a tempo pieno in strutture residenziali;
- d) dipendenti, il cui **coniuge, figli o genitori** siano affetti da **patologie oncologiche**;
- e) dipendenti che assistono una persona **convivente**, entro il II grado, con totale e permanente inabilità lavorativa, certificata da idonea documentazione, non ricoverata a tempo pieno in strutture residenziali
- f) dipendenti che hanno intenzione di espletare altra attività compatibile con il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato: in tale ipotesi la percentuale della prestazione lavorativa a tempo parziale non può superare il 50% di quella a tempo pieno;
- g) per motivi di studio;
- h) dipendenti impegnati in attività di volontariato

Art. 9 - Modalità di trasformazione

1. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate per iscritto dal dipendente presso l'U.O. Gestione del Personale, utilizzando l'apposito modulo predisposto (scaricabile da LINK AMMINISTRATIVI, punto 2 ricerca dei documenti della qualità, ricerca semplice, gestione personale, tipo doc. moduli, modulo n. 21).
2. Nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa, alla domanda deve essere allegata specifica documentazione, al fine di consentire all'Azienda l'accertamento di eventuali conflitti di interessi con l'attività normalmente svolta in servizio.
3. La richiesta di trasformazione sarà evasa entro 60 giorni dalla domanda, valutate la sussistenza delle condizioni, la congruità del regime orario, la collocazione temporale della prestazione lavorativa.
4. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è in ogni caso subordinata:
 - ad una preventiva valutazione dell'impatto organizzativo a cura del dirigente del servizio interessato, che tenga conto delle varie dinamiche di organizzazione, della sussistenza di eventuali altri rapporti di lavoro part-time all'interno della struttura, dei livelli produttivi stabiliti da norme o indicazioni regionali o da altra natura regolamentare, nonché dalla garanzia della continuità organizzativa, che possono recare pregiudizio alla funzionalità del servizio interessato;
 - alla sussistenza di posti disponibili nel fabbisogno di personale autorizzati dalla Regione, nonché nei limiti dei contingenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per l'area del comparto.
5. In caso di esito negativo della valutazione, il diniego deve essere adeguatamente motivato, evitando clausole generali o formule generiche, per permettere di far conoscere le ragioni per le quali non è possibile accogliere la richiesta di trasformazione.
6. L'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è formalizzata attraverso il contratto individuale di lavoro.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 9/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

7. Prima della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, le parti (dipendente e dirigente del servizio interessato) definiscono per iscritto la proposta di articolazione del rapporto di lavoro part-time, nonché i relativi orari di servizio, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede. L'articolazione dell'orario di lavoro avviene sulla base del principio della pari dignità del rapporto a tempo parziale e di quello a tempo pieno e di una omogenea articolazione delle tipologie di orario all'interno delle UU.OO./Servizi.
- Nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo, entro 60 gg., si determina l'impossibilità per il lavoratore di ottenere effettivamente la trasformazione del rapporto part-time. L'azienda, in tal caso, trasmette comunicazione scritta all'interessato.
- L'atto formale di accordo di trasformazione del rapporto di lavoro e relativa articolazione dell'orario di servizio, è sottoposto a rivalutazione, mediante sottoscrizione di un nuovo accordo, nei seguenti casi:
- assegnazione del lavoratore ad altra U.O./ Servizio dell'Azienda;
 - modifica dell'organizzazione dell'U.O./Servizio di allocazione dell'interessato
- Fatto salvo quanto sopra, con il consenso di entrambe le parti è possibile rivedere l'accordo in qualsiasi momento.

Art. 10 - Ferie, congedo di maternità/paternità, permessi, straordinari

1. Prima del passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve fruire delle ferie maturate in regime di rapporto di lavoro a tempo pieno e delle ore accantonate, sia politiche che negative. Lo stesso principio si applica nel caso di rientro a tempo pieno.
2. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CC.CC.NN.LL., ivi comprese le assenze per malattia.
3. Al dipendente con rapporto di lavoro part time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. n. 151/2001, anche per la parte non coincidente con il periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico spettante per l'intero periodo di congedo per maternità o di paternità è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
4. Il dipendente a tempo parziale, con rapporto di lavoro di tipo orizzontale, può effettuare, su richiesta dell'azienda e previo consenso dello stesso, prestazioni di lavoro supplementare nel limite del 10% della durata di lavoro riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
5. Il limite previsto al precedente comma 4 non può comunque superare di norma il limite annuo di 30 ore per il lavoro supplementare (rapporto orizzontale) e n. 20 ore per il lavoro straordinario (rapporto verticale).
6. Le ore supplementari e/o straordinarie devono essere recuperate nel quadrimestre successivo al mese di effettuazione, qualora non vengano retribuite a richiesta del dipendente.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 10/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

Art. 11 – Decorrenza

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di variazione di articolazione dell'orario di lavoro, può essere presentata dai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano **maturato almeno due anni di servizio in azienda**, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. In considerazione della pianificazione delle assunzioni autorizzate annualmente la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nonché le variazioni dell'articolazione del rapporto di lavoro è determinata come segue:
 - dall'1.1. per le domande presentate entro il 31.10 dell'anno precedente;
 - dall'1.7 per le domande presentate entro il 30.4 dell'anno solare di riferimento;

Art. 12 - Personale a tempo determinato

1. I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti ex novo anche a tempo parziale, purché previsto nell'avviso pubblico di reclutamento.
2. I dipendenti assunti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto a tempo parziale e quelli assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto a tempo pieno, per tutta la durata del contratto di lavoro.

Art. 13 - Durata della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa per un periodo di tempo predefinito (tre anni) nell'ambito di ciascun contratto individuale di lavoro, tenendo conto della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 8.
2. Nel caso in cui vengano meno le condizioni ed i requisiti che hanno comportato originariamente la trasformazione del rapporto di lavoro, l'Azienda può disporre con debita motivazione il rientro a tempo pieno.
3. Nell'ambito dei singoli contratti individuali le parti stabiliscono che, trascorsi tre anni dalla trasformazione, dovranno rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali del lavoratore in part time e di quelle degli altri lavoratori che nel frattempo possono essere mutate.
4. Il rientro a tempo pieno, alla scadenza prevista per ogni singolo contratto individuale di lavoro di cui al comma 1, valutato con riferimento:
 - a) all'eventuale presentazione di nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte di altri dipendenti interessati;

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 11/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

- b) alla compatibilità organizzativa;
- c) alla compatibilità economico finanziaria delle spese del personale;

In ogni caso le domande vengono valutate secondo la data di presentazione.

Art. 14 - Variazione sede lavoro

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che presentano domanda di trasformazione del rapporto in questione da tempo pieno a tempo parziale (o viceversa) potranno essere invitati alla variazione della sede di lavoro qualora non sia possibile il loro utilizzo nell'ambito della struttura organizzativa di originaria assegnazione.
2. Nel caso in cui, per il personale di ruolo amministrativo non si trovi una collocazione utile nell'ambito della struttura organizzativa di originaria afferenza, la richiesta verrà valutata dal Direttore Amministrativo/Direttore Sanitario, al fine di rinvenire una soluzione che tenga conto sia della distribuzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale nell'ambito delle strutture stesse sia delle necessità derivanti dal loro assetto organizzativo e dell'orario di servizio stabilito.

Art. 15 - Iscrizioni ad albi professionali

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 56, della Legge 662/1996 i dipendenti a tempo parziale con orario non superiore al 50% possono iscriversi ad albi professionali.

CRITERI DI REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ATTIVATI IN DATA PRECEDENTE ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.L. N.112/2008

Art. 16 - Revisione dei rapporti di lavoro

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale attivati in data antecedente al 25 giugno 2008 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 112/2008) sono stati rivisti alla luce dei criteri individuati nell'ambito dell'art. 8, anche per motivi di equità e per garantire pari opportunità di accesso all'istituto del part time ai dipendenti in possesso di situazioni personali degne di attenzione e di tutela;
2. La revisione è stata condotta nell'ambito di ciascuna struttura organizzativa aziendale e nell'ambito di ciascun profilo professionale;
3. Sono stati riconfermati i rapporti di lavoro a tempo parziale dei dipendenti che risultano in possesso dei requisiti e delle condizioni rispondenti ai suddetti criteri, con la precisazione che i contratti dovranno essere rivalutati dopo un periodo di tempo predefinito di tre anni.
4. Nel caso in cui il lavoro straordinario/supplementare sia svolto in via non occasionale per più di sei mesi, il rapporto di lavoro viene ricondotto d'ufficio a tempo pieno.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi

	DOCUMENTO PRESCRITTIVO	Rev. 0	Pag. 12/12
	Regolamento per la gestione dei rapporti a tempo parziale	GDP-DA-004	

5. Le disposizioni in ordine alla durata temporale del rapporto di lavoro a tempo parziale, per un'esigenza di equità e di parità di trattamento, sono estese anche ai rapporti di lavoro a tempo parziale attivati in data successiva al 25.06.2008. Pertanto tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale, dalla data di adozione del presente regolamento, hanno una durata triennale, secondo quanto disciplinato dal precedente art. 13.
6. I risultati verranno organizzati con gli organismi sindacali aventi titolo prima della loro formalizzazione.

NORME FINALI

Art. 17 - Pubblicità ed entrata in vigore

1. Il presente regolamento esplica i suoi effetti dal giorno adozione della delibera di approvazione e successiva pubblicazione sul sito web aziendale.

Art. 18 - Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente riportato dal presente regolamento, si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali ed alle normative in materia di rapporto di lavoro subordinato.
2. Il presente regolamento sarà oggetto di modifiche e/o integrazione, in caso di entrata in vigore di leggi e/o dei nuovi CCNNLL, che modifichino le disposizioni ivi contenute.

Rev	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Approvato
0	14/02/2012	Prima stesura	Santoro	Martinez	Greppi