



**Azienda pubblica di servizi alla persona**  
**"OPERA PIA COIANIZ" – TARCENTO**

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI  
DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

deliberazione del Consiglio d'amministrazione n. 18 del 4 maggio 2012

**Art. 1 – Oggetto e definizioni**

1. Il presente regolamento è emanato nel rispetto delle norme legislative e contrattuali e del "Regolamento di organizzazione" approvato con delibera del Consiglio d'amministrazione n. 4 del 4 febbraio 2009 - 1. Norme, cultura e valori - e disciplina i rapporti di lavoro dipendente a tempo parziale dei dipendenti dell'Azienda, la loro costituzione, gestione ed eventuale trasformazione.
2. Possono accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova previsto dalle norme contrattuali, inquadrati nei profili professionali appartenenti alle varie categorie previste dalla vigente normativa contrattuale del Comparto Sanità.
3. Per tempo pieno si intende l'orario normale di lavoro fissato dai contratti collettivi del comparto Sanità vigenti.
4. Per rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) si intende lo svolgimento di mansioni lavorative in un periodo inferiore al normale orario di lavoro settimanale (o mensile od annuale).

**Art. 2 – Programmazione**

1. La programmazione delle posizioni autorizzabili per il tempo parziale costituisce istruttoria interna al procedimento di determinazione del Programma triennale del fabbisogno di personale che si approva ogni anno entro il 30 novembre. Il programma dovrà prevedere il numero massimo di dipendenti che possono accedere al part-time nell'anno di riferimento per ciascun profilo professionale, tenendo presente che in sede di assegnazione non si potrà in ogni caso autorizzare un totale di ore teoriche superiore a quello che risulterebbe se tutti i dipendenti di quel profilo fossero impiegati a tempo pieno.
2. La gestione dei posti di part-time viene effettuata con le sole risorse umane disponibili, senza alcun aggravio di spesa aggiuntiva per l'Azienda né diretto, né indiretto. L'Amministrazione infatti verificherà la disponibilità del posto nel rispetto del principio che non potrà essere richiesto personale in sostituzione del part-time autorizzato.

**Art. 3 - Contingenti**

1. La programmazione di cui all'articolo precedente prevederà contingenti di personale impiegabile a tempo parziale nel periodo, non superiori al 25% per ogni singolo profilo professionale a tempo indeterminato e pieno previsto nella programmazione

stessa. Tale limite è arrotondato per eccesso all'unità superiore per frazioni pari o superiori allo 0,50; si arrotonda inoltre in eccesso nei casi in cui sia necessario garantire comunque una unità per ciascun profilo.

2. Al fine del calcolo dei contingenti part-time - tenuto conto delle identiche mansioni svolte - il profilo di "Operatore Assistenziale" viene sommato al corrispondente profilo di "Operatore socio sanitario".
3. Il contratto collettivo integrativo individua le particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, in presenza delle quali il contingente di cui sopra può essere elevato in misura pari al 10%.
4. Sono fatti salvi i diritti dei dipendenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi previsti e disciplinati dall'art. 12 bis comma 1 del D. Lgs. 61/2000.

#### **Art. 4 – Tipologie di tempo parziale**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
  - a) *orizzontale*, laddove l'attività lavorativa viene svolta in tutti i giorni lavorativi ma con orario giornaliero ridotto rispetto a quello ordinario previsto dal contratto nazionale, o comunque ridotto rispetto all'orario normale di lavoro del Servizio o della U.O. di assegnazione;
  - b) *verticale*, qualora l'attività lavorativa sia svolta per il normale orario giornaliero, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) *misto*, con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle due lettere precedenti: prestazione di servizio ridotta in alcuni giorni lavorativi, piena in altri e con esclusione della prestazione stessa in altri giorni ancora della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno.
2. La possibilità di effettuare la prestazione lavorativa a tempo parziale secondo le tre tipologie del comma precedente è collegata al fatto che esse risultino compatibili con la programmazione dell'Unità Operativa / Servizio al quale il dipendente è assegnato.

#### **Art. 5 – Articolazione della prestazione**

1. Fermo restando che la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, l'Azienda prevede le seguenti fasce di riduzioni percentuali della durata della prestazione rispetto al rapporto di lavoro a tempo pieno, anche al fine di consentire una agevole gestione di tutti gli istituti economici e normativi:
  - a) 50% dell'orario a tempo pieno, pari a 18 ore settimanali;
  - b) 55,55% dell'orario a tempo pieno, pari a 20 ore settimanali;
  - c) 58,33% dell'orario a tempo pieno, pari a 21 ore settimanali;
  - d) 66,67% dell'orario a tempo pieno, pari a 24 ore settimanali;
  - e) 69,44% dell'orario a tempo pieno, pari a 25 ore settimanali;
  - f) 77,78% dell'orario a tempo pieno, pari a 28 ore settimanali;
  - g) 83,33% dell'orario a tempo pieno, pari a 30 ore settimanali;
2. Le percentuali indicate hanno un valore solo ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale. Ai fini retributivi, previdenziali e pensionistici verranno applicate le specifiche norme che regolano le corrispondenti discipline.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura non superiore al 50 per cento è obbligatoria per il personale che svolge o intende svolgere un'ulteriore attività di lavoro subordinato od autonomo.
4. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può richiedere diverse modalità di articolazione della prestazione lavorativa. Esse saranno valutate discrezionalmente ed insindacabilmente dall'Amministrazione, fermo restando che la durata della prestazione a tempo parziale non può essere comunque inferiore al 30% di quella a tempo pieno, tenendo conto prioritariamente delle compatibilità con le esigenze

organizzative - garantire continuità assistenziale - e delle finalità di efficienza perseguite dall'Azienda stessa.

#### **Art. 6 - Garanzie per la funzionalità del servizio e per l'equità di trattamento del personale dipendente**

1. La programmazione delle prestazioni a tempo parziale non può essere in contrasto con i principi indicati nell'art. 4 c. 1 lett. d) del "Regolamento di organizzazione", per quanto riguarda la salvaguardia delle necessità dell'utenza e di cui all'art. 4 comma 1 lett. e) e con quelli di cui all'art. 6 c. 5 per quanto riguarda l'equità e la non discriminazione del trattamento riservato al personale dipendente.
2. Nei Servizi ed Unità Operative dove la prestazione lavorativa è effettuata in regime di lavoro a turni ciclici di 12 o 24 ore, l'orario di lavoro, sia pur ridotto, dovrà conformarsi al calendario dei turni esistenti e assegnati mensilmente dal Direttore d'Area/dai Coordinatori di U.O. sulla base delle esigenze funzionali del servizio reso dalla struttura di appartenenza.
3. Così come i turni del personale che presta servizio a tempo pieno, i turni del personale in servizio a tempo parziale non potranno prevedere in nessun caso l'indicazione di giorni fissi ma rispetteranno un'equa ripartizione di fasce diurne mattutine e pomeridiane e proporzionale di prefestivi e festivi. Fatte salve le tutele di legge, i lavoratori a tempo parziale non sono esonerati dal lavoro notturno.
4. Per le figure del ruolo sanitario che svolgono funzioni di coordinamento ovvero per tutti gli incaricati di posizione organizzativa è prevedibile unicamente l'attivazione del part-time con una percentuale non inferiore all'83,33%, poiché una limitazione più ampia del tempo lavorativo non è compatibile con le responsabilità loro assegnate.

#### **Art. 7 - Domanda per la trasformazione**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è attivata su richiesta del dipendente, da effettuarsi in qualsiasi momento dopo il superamento del periodo di prova.
2. La domanda, indirizzata al Direttore generale, deve contenere le seguenti indicazioni:
  - a) dati anagrafici e professionali;
  - b) tipologia di part-time scelta tra quelle indicate all'art. 4;
  - c) quantità della prestazione (percentuale e n° di ore);
  - d) periodo lavorativo prescelto, nel caso di part-time verticale;
  - e) motivazioni della richiesta, eventualmente integrate da elementi utili ad accertare la sussistenza di priorità ai sensi dell'art. 9 o ad agevolare una domanda che il dipendente abbia presentato ai fini di essere autorizzato ad espletare altra attività di lavoro subordinato o autonomo.

#### **Art. 8 - Procedure per la trasformazione**

1. Il provvedimento di accoglimento e/o di rigetto delle istanze di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part time deve essere assunto dall'Azienda entro il termine perentorio di 60 giorni, decorrente dalla data di presentazione della domanda.
2. Nel caso in cui il dipendente abbia presentato anche una richiesta di autorizzazione ai sensi del "Regolamento delle attività incompatibili e delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali", il termine di cui al comma 1 decorre dalla data di autorizzazione ed è di trenta giorni.
3. Il Direttore generale, ricevuta la domanda e valutato l'eventuale raggiungimento dei contingenti massimi previsti dall'art. 3 del presente Regolamento, provvede a richiedere il parere relativo alla trasformazione del rapporto di lavoro al Direttore dell'Area di appartenenza del dipendente.
4. Il Direttore d'Area, eventualmente sentito il Coordinatore della U.O. in cui il

dipendente presta servizio, può:

- a) confermare la tipologia e la quantità oraria indicati dal dipendente;
  - b) esprimere parere favorevole alla trasformazione ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se il dipendente interessato è disponibile, concorda una soluzione alternativa soddisfacente per entrambi;
  - c) esprimere parere favorevole ma richiedere di differire i termini della trasformazione per un periodo non superiore a 6 mesi, decorrenti dalla data di decorrenza richiesta, quando vi sia grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente, in attesa che vengano individuate soluzioni alternative;
  - d) dichiarare l'impossibilità di assorbire all'interno della U.O. la richiesta di part time e proporre il trasferimento del dipendente presso altra struttura;
  - e) dichiarare inaccoglibile la domanda.
5. Il Direttore Generale, ricevuto il parere procede ai seguenti adempimenti:
- a) in caso di parere positivo, comunica al dipendente l'accoglimento della domanda e provvede alla trasformazione del rapporto di lavoro entro 60 giorni dalla data della presentazione dell'istanza e comunque con decorrenza dal giorno 1° di ogni mese;
  - b) in caso di parere favorevole con richiesta di differimento dei termini, di una tipologia o collocazione diversa o di diversa articolazione dell'orario di lavoro, comunica al dipendente l'accoglimento della domanda, le motivazioni del differimento e la data di trasformazione del rapporto di lavoro, che comunque dovrà avvenire entro 6 mesi dalla data della decorrenza richiesta;
  - c) in caso di parere negativo comunica al dipendente il mancato accoglimento della richiesta e le relative motivazioni.

#### **Art. 9 – Criteri di priorità**

1. Nell'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - - ovvero nelle successive istanze di rinnovazione del contratto - avanzate dai lavoratori, nel rispetto dei contingenti di cui all'art. 3, si terrà conto della certificata sussistenza delle seguenti situazioni riportate in ordine di priorità:
  - a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
  - b) assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - c) presenza di figli minori conviventi di età non superiore agli anni tredici;
  - d) figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - e) figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con Disturbi Specifici di Apprendimento con impegno di assistenza alle attività scolastiche a casa;
  - f) dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
  - g) dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
2. Il possesso dei suddetti titoli di priorità deve essere debitamente documentato, limitatamente ai fatti ed agli stati che non possano essere oggetto di dichiarazioni sostitutive di certificazioni o di atti di notorietà, ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/2000. Lo stato di riconoscimento di handicap grave deve essere documentato da apposito verbale rilasciato dalla Commissione territorialmente competente per l'accertamento dell'handicap.
3. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al precedente art. 3 comma 3 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data precedenza:
  - a) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, ovvero persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie,

- anziani non autosufficienti;
- b) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

### **Art. 10 – Negazione del part-time**

1. La richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è negata –entro i 60 giorni dalla scadenza dei termini - quando:
  - a) sia stato superato il contingente di cui all'articolo 3 del presente Regolamento;
  - b) la trasformazione del rapporto di lavoro comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'articolazione aziendale interessata;
  - c) la tipologia e/o l'articolazione oraria richiesta dal dipendente non risultino confacenti alle esigenze di servizio e non si pervenga comunque a concordare un'articolazione oraria che contemperino le reciproche necessità.
2. Nel caso di cui alla lettera c) l'istanza di trasformazione può essere respinta dopo che siano stati esperiti tutti i tentativi per trovare un accordo sul tipo di articolazione della prestazione lavorativa.
3. In caso di esito negativo, verrà inviata al dipendente una comunicazione scritta riportante adeguatamente le motivazioni del diniego, per permettere allo stesso di conoscere le ragioni dell'atto o di ripresentare nuova istanza se lo desidera.

### **Art. 11 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time viene autorizzata con formale provvedimento del Direttore Generale ed in ogni caso avrà successiva decorrenza fissata nel giorno 1° del mese successivo alla data della determinazione stessa.
2. Il nuovo rapporto di lavoro verrà perfezionato mediante apposito contratto individuale di lavoro, sottoscritto dal dipendente e dall'Azienda, recante le condizioni generali del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del 1°/09/1995.
3. Nel contratto individuale deve essere indicata la tipologia del part-time e l'articolazione dell'orario; dovrà essere altresì attestato l'impegno del dipendente a tempo parziale a non svolgere attività che possono concretamente risultare in conflitto con quelle istituzionali dell'Azienda.

### **Art. 12 – Rivalutazione dei contratti**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale verrà in ogni caso rivalutato ogni tre anni con le modalità e per le finalità indicate nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9/2011.
2. L'istruttoria è condotta da parte dell'Amministrazione presentando le esigenze attuali di funzionamento oltre che eventuali nuove richieste di tempo parziale nel frattempo pervenute. Il dipendente dovrà dar atto del persistere o meno delle condizioni attuali di quelle esigenze personali che avevano a suo tempo motivato la richiesta di trasformazione del contratto.
3. Al termine dell'istruttoria di cui al comma precedente, il contratto individuale potrà essere ristipulato a tempo pieno oppure confermato per un ulteriore triennio.
4. In sede di prima applicazione del presente Regolamento l'Azienda avvierà un'istruttoria finalizzata alla revisione dei contratti in essere, al fine di conformarli alle attuali esigenze organizzative dell'Azienda, e alle garanzie di equità di cui all'art. 6. La ricontrattazione e relativa modifica dovrà avvenire d'intesa col lavoratore interessato.

### **Art. 13 - Modificazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part time ad un'altra ovvero di modificazione dell'articolazione oraria può essere presentata non prima che siano trascorsi 6 mesi dall'inizio della trasformazione del rapporto.
2. Tali modifiche sono concordate tra le parti valutate le esigenze del dipendente e l'accoglimento di tale istanza è condizionato dalla possibilità di inserire nell'organizzazione dell'Unità operativa interessata un tipo di part time come quello richiesto e dal non superamento del monte ore teorico di cui all'art. 2 comma 1.
3. Tutti i dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno:
  - a) alla scadenza di un biennio dalla trasformazione - anche in soprannumero;
  - b) prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno;
  - c) a richiesta del lavoratore, nei casi di cui all'art. 3 comma 4.
4. La domanda di rientro a tempo pieno deve essere presentata almeno sessanta giorni prima della scadenza del termine di cui al comma precedente.
5. La trasformazione del rapporto di lavoro di cui al presente articolo comporta la stipulazione di un nuovo contratto di lavoro.

### **Art. 14 - Trattamento economico e normativo**

1. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla percentuale di riduzione oraria della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a part time si applicano tutti gli istituti giuridici previsti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale per il personale a tempo pieno, eventualmente in misura proporzionale alle giornate di lavoro prestate nell'anno. A tal proposito si rimanda al comma 11 dell'art. 35 del C.C.N.L. Sanità 20.09.2001, disciplinante i diritti in materia di ferie, permessi, malattia, assenze dal servizio, congedi di varia natura, formazione professionale.
3. Per il trattamento previdenziale e di fine rapporto, e per tutto quanto non previsto nel presente regolamento, si rimanda a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità ed dalle altre disposizioni normative regolamentanti la materia nel tempo vigenti.
4. Il lavoratore a part time - se appartiene a profili professionali che prevedono l'aggiornamento ECM - è tenuto a maturare tutti i crediti previsti dal Programma nazionale di Educazione Continua in Medicina.
5. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il dipendente a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno paragonabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal C.C.N.L. del Comparto Sanità, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

### **Art. 15 - Lavoro supplementare e straordinario**

1. Per "lavoro supplementare" si intendono le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti e contenuto nel contratto di lavoro, entro il limite del tempo pieno.
2. Il lavoro supplementare è ammesso in presenza di eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Per "lavoro straordinario" si intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro.

4. Il dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale "orizzontale", previo suo espresso consenso, può effettuare prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale "verticale" può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, entro il limite massimo annuo di venti ore.
6. Qualora per un periodo superiore a sei mesi si dovesse registrare una continuità delle prestazioni supplementari o straordinarie, l'Azienda consolida il relativo orario di lavoro su domanda del dipendente, stipulando apposito atto aggiuntivo al contratto di lavoro.
7. Il compenso previsto per l'effettuazione del lavoro supplementare, aggiuntivo o straordinario è quello determinato dalla normativa contrattuale vigente.

#### **Art. 16 – Attività extra-istituzionali**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa pari o superiore al 50% di quella a tempo pieno, si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia di incompatibilità, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. e quelle prescritte nel "Regolamento delle attività incompatibili e delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali".
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere le attività lavorative autonome o subordinate, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, elencate nell'art. 3 del "Regolamento delle attività incompatibili e delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali", nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità e sul conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta di cui agli artt. 4 e 5 del richiamato regolamento e tenuto tuttavia presente che l'attività lavorativa di tipo subordinato non può comunque intercorrere con un'altra amministrazione pubblica.
3. Il dipendente in servizio con contratto di lavoro part-time che intende svolgere una seconda attività di lavoro autonomo o subordinato o assumere un incarico professionale, deve presentare apposita domanda scritta seguendo le indicazioni riportate all'art. 9 del Regolamento già citato. L'Azienda trasmette allo stesso determinazione di autorizzazione ovvero di diniego.
4. La valutazione del conflitto di interessi può avvenire non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche di seguito, in qualsiasi momento.
5. In caso di successivo inizio o successiva variazione della propria attività di lavoro autonomo o subordinato, il dipendente è tenuto a darne comunicazione scritta all'Amministrazione con un preavviso di almeno 15 giorni.
6. Ai dipendenti in part-time è fatto divieto di assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una Pubblica Amministrazione.
7. Qualora si accerti che il dipendente svolge attività extraistituzionale in caso di diniego o in carenza di autorizzazione, ovvero che ha violato gli obblighi di comunicazione di cui al precedente comma 5, lo stesso sarà soggetto alla sanzione del licenziamento per giusta causa.
8. I nuovi assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale e prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, devono dichiarare di non trovarsi in una situazione di incompatibilità, in ordine ad altre attività lavorative, contestualmente alla stipulazione del contratto individuale.

**FAC SIMILE**

**AL DIRETTORE GENERALE  
DELL'OPERA PIA COIANIZ**  
via P. Coianiz, n. 8  
33017 TARCENTO

Oggetto: richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il/La sottoscritto/a .....  
nato/a a ..... il .....  
residente in via/piazza ..... a .....  
dipendente dell'Opera Pia Coianiz dal ..... categoria .....  
profilo professionale.....

**CHIEDE**

di poter trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale  
orizzontale verticale con una prestazione settimanale pari a 18 20 21 24 25 28 30 ore  
settimanali

Il/La sottoscritto/a dichiara altresì:

a) di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro per le seguenti motivazioni:

.....  
.....  
.....

b) di essere in possesso dei seguenti titoli di priorità:

.....  
.....  
.....

.....  
data

.....  
firma

Parere del Direttore d'Area alla quale il dipendente è assegnato:

.....  
.....  
.....  
.....

.....  
data

.....  
firma