asur marche 5
area vasta n.

# Regolamento per la gestione e la revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale applicabile al personale del Comparto

Art. 16 della Legge 4.11.2010, n. 183 – (Collegato Lavoro)

## PREMESSA

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 133/2008, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale introdotto dalla Legge n. 662/96 e s.m.i., rappresenta non più un diritto soggettivo ma un interesse del lavoratore a cui può essere fornita positiva risposta nel caso in cui le condizioni tecnico-organizzative dell'Amministrazioni lo consentano.

Inoltre l'art. 16 della Legge 183/2010 consente alle PP.AA. di sottoporre a nuove valutazioni i provvedimenti di concessione di part-time adottati prima dell'entrata in vigore del D.L. 112/2008, e cioè prima del 25 giugno 2008.

Pertanto, alla luce di tali normative, risulta necessario predisporre una nuova *regolamentazione* sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

## ART. 1

## FINALITA'

1. Il presente *Regolamento* detta disposizioni circa i rapporti di lavoro a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:
   a) **migliorare** l'efficienza e l'efficacia della propria organizzazione, grazie alla migliore flessibilità delle prestazioni lavorative, mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico;
   b) **operare** un equo bilanciamento tra le esigenze sociali, familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Area Vasta n. 5 Ascoli Piceno - San Benedetto del Tronto.

## ART.2

## CONTINGENTI DI POSTI A TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti di lavoro trasformabili in tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno ed a tempo indeterminato di ciascun profilo professionale.
2. La rilevazione dei contingenti di personale ammissibile al rapporto di lavoro part-time è effettuata dall'Area Vasta n. 5 annualmente con riferimento alla dotazione organica di ogni singolo profilo professionale esistente al 31 dicembre di ogni anno.
3. E' predisposta, con la stessa cadenza, la "*mappatura*" dei posti trasformabili in rapporti di lavoro a part-time, suddivisi per Dipartimento nell'ambito della macrostruttura ospedaliera e per unità operative complesse per le strutture territoriali, di prevenzione ed amministrative e per profilo professionale, con indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario.

In particolare tale "*mappatura*" è predisposta dal Dipartimento delle Professioni Sanitarie, per quanto riguarda il personale sanitario e di supporto all'assistenza e dall'U.O.C. Gestione Risorse Umane, sulla base delle indicazioni dei Responsabili di Struttura, per quanto riguarda il restante personale.

## ART. 3

## ULTERIORE QUOTA DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. I dipendenti affetti da patologia oncologica, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l'ASL competente, hanno diritto, se lo richiedono, a trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche al di fuori delle quote numeriche individuate dall'azienda.
2. Hanno altresì diritto alla trasformazione i dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico o la condizione di portatore di handicap sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (artt. 14 e 15 del CCNL 20.9.2001).

## ART. 4

## TIPOLOGIE E FASCE ORARIE DISPONIBILI

1. La prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale, si articola sulla base delle seguenti tipologie:
   a) **Orizzontale,** con articolazione della prestazione ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
   b) **Verticale,** con articolazione della prestazione a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminato nel corso della settimana, del mese o dell'anno, in misura tale da rispettare il normale orario di lavoro previsto nella struttura di appartenenza, nell'arco temporale preso in considerazione;
   c) **Misto**, con eventuale combinazione delle due modalità indicate nei punti a) e b): 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 (ciclico/orizzontale, ciclico/verticale);
2. L'articolazione oraria dovrà essere coerente con la disciplina degli orari di servizio, di apertura al pubblico e di lavoro in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in particolare con riferimento alla struttura in cui è assegnato il dipendente richiedente, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di disporre diverse assegnazioni.

3. Nelle unità operative, dove la prestazione lavorativa è effettuata anche in regime di lavoro a turni, la tipologia di tempo parziale dovrà essere compatibile con l'organizzazione della turnistica e/o dell'attività peculiare della struttura.
4. L'articolazione oraria potrà comunque, essere suscettibile di cambiamenti in relazione all'eventuale insorgenza d'emergenze organizzative o legate alla specifica attività di servizio per la durata massima di mesi uno, d'intesa con il dipendente.
5. Si prevede esclusivamente la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time in una delle seguente fasce orarie, anche al fine di consentire un'agevole gestione dell'organizzazione assistenziale e aziendale in genere:
   - 18 ore settimanali (percentuale del 50,00% della prestazione lavorativa)
   - 20 ore settimanali (percentuale del 55,56% della prestazione lavorativa)
   - 24 ore settimanali (percentuale del 66,66% della prestazione lavorativa)
   - 25 ore settimanali (percentuale del 69,44% della prestazione lavorativa)
   - 30 ore settimanali (percentuale del 83,33 % della prestazione lavorativa).

## ART. 5
## DURATA

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve avere una durata minima di sei mesi e massima di tre, eventualmente rinnovabile nel caso in cui persistano le condizioni che hanno determinato la concessione.

2. Il dipendente, qualora interessato, dovrà rinnovare l'istanza producendo idonea documentazione atta a dimostrare la necessità di continuare ad usufruire di tale istituto contrattuale, almeno 90 giorni prima della scadenza.

3. La durata del rinnovo verrà concordata dall'amministrazione con il dipendente, sulla base delle esigenze organizzative nei limiti del comma 1.

## ART. 6
## ATTIVITA' INCOMPATIBILI CON I COMPITI ISTITUZIONALI DELL'AZIENDA

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere una seconda attività di lavoro subordinato o autonomo ed all'esercizio libero professionale, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali che non sia in contrasto con i compiti istituzionali dell'azienda ovvero non generi situazioni

di conflitto di interesse con la stessa e che non intercorra con una pubblica amministrazione.

2. Il dipendente è tenuto in ogni caso a comunicare all'amministrazione, entro 15 giorni, l'eventuale inizio o variazioni dell'attività lavorativa esterna, al fine di consentire all'amministrazione stessa di effettuare le necessarie verifiche in merito alla compatibilità.
3. La valutazione del conflitto di interesse avviene non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma può verificarsi in qualsiasi momento nel corso del rapporto.
4. Per tutto quanto attiene alla disciplina delle incompatibilità si fa rinvio alle disposizioni legislative contrattuali e regolamentari vigenti in materia.

## ART. 7

## INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO INCOMPATIBILI CON IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Ai sensi dell'art. 23 - comma 1 - del CCNL/1999 il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione introdotto dal CCNL stesso.
2. 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 responsabilità e di coordinamento, queste sono escluse dalla possibilità d'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale **non è**, pertanto, instaurabile:
   a) sulle posizioni organizzative costituite ai sensi dell'art. 20 del CCNL/99;
   b) su posizioni di lavoro che comportano funzioni di coordinamento.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per il personale che occupa posizioni di lavoro escluse da tale regime (titolari di incarichi di posizioni organizzative/coordinamenti), comporta la rinuncia da parte dello stesso all'incarico per il quale sussiste l'incompatibilità.

## ART. 8

## CRITERI PER LA CONCESSIONE DEL TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa, o rinnovata, in base alla capienza dei contingenti di cui all'art. 2, comma 3, del presente Regolamento, fermo restando il rispetto delle esigenze organizzative e funzionali dell'Area Vasta.

2. Nel caso in cui il numero delle domande risulti eccedente rispetto ai posti di contingente, la valutazione sull'accoglimento va operata tenendo conto congiuntamente dell'interesse al funzionamento dell'amministrazione, che non deve essere pregiudicato e della particolare situazione del dipendente, tenendo conto della certificata sussistenza delle seguenti situazioni riportate in ordine di priorità:

   a) dipendente portatore di handicap grave ex L. 104/92;
   b) dipendente il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
   c) dipendente con invalidità civile riconosciuta con una percentuale di almeno il 67%;
   d) dipendente con figlio con handicap grave ex L.104/92 con precedenza per il genitore unico affidatario;
   e) dipendente che assiste coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, della L. 104/92 e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gi atti quotidiani della vita;
   f) genitore di studente del primo ciclo dell'istruzione affetto dalla sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) di cui alla L. 170/2010;
   g) dipendente genitore unico (vedovo, legalmente separato, divorziato) affidatario di minore convivente di età inferiore ai tredici anni non compiuti;
   h) dipendenti con figli conviventi di età non superiore a sei anni;
   i) dipendenti con figli conviventi di età compresa tra i sei ed i tredici anni non compiuti;
   j) svolgimento di un'altra attività produttiva documentata;
   k) svolgimento di attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

3. Altre situazioni di grave disagio familiare e di problematiche sociali saranno valutate in via residuale, caso per caso, e comunque non oltre il contingente dei posti riservati. Il dipendente dovrà documentare tali situazioni mediante la presentazione di idonea certificazione che deve essere rilasciata esclusivamente da una struttura pubblica e convenzionata.

4. Lo stato di riconoscimento di handicap grave deve essere documentato da apposito verbale rilasciato dalla Commissione territorialmente competente per l'accertamento dell'handicap (art. 12-bis del d.lgs. n. 61/2000).

## ART. 9

## PROCEDURA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere presentata dai dipendenti assunti presso l'Area Vasta n. 5 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dopo aver superato il periodo di prova.

2. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale possono tornare a tempo pieno, anche prima della scadenza sulla base delle esigenze organizzative dell'amministrazione e concordando i tempi con il dipendente.

## ART. 10

## MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate per iscritto dal dipendente utilizzando l'apposito modulo predisposto dalla Direzione dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane.
2. Le richieste vanno presentate almeno 60 giorni prima della scadenza **(30 aprile e 31 ottobre).**
3. La domanda (redatta sulla base del modulo predisposto, unitamente alla documentazione attestante la sussistenza di taluna delle particolari condizioni personale e/o familiari indicate nel presente regolamento) deve essere inviata al Direttore dell'Area Vasta n. 5 Ascoli Piceno - San Benedetto del Tronto e dovrà comunque indicare espressamente quanto segue:

   a) le motivazioni della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro con allegata la relativa documentazione probatoria;

   b) la tipologia di part-time prescelta (orizzontale, verticale, verticale/ciclico e misto);

   c) la percentuale della prestazione lavorativa prescelta (tra quelle indicate nell'art. 2 del presente *Regolamento*);

   c) l'articolazione dell'orario di lavoro;

   e) la decorrenza.

4. Nel caso in cui la richiesta di lavoro a tempo parziale venga presentata al fine di svolgere un'altra attività lavorativa (possibilità valida solo per chi opta per una durata della prestazione lavorativa non superiore al 50%) alla domanda dovrà essere allegata specifica documentazione al fine di consentire all'Amministrazione l'accertamento di eventuali conflitti d'interessi con l'attività normalmente svolta in servizio.
5. Le richieste pervenute ad intervenuta scadenza del termine non saranno oggetto di valutazione e dovranno essere ripresentate in occasione della tornata successiva ad eccezione dei casi di cui all'art. 3, comma 1 e 2, del presente regolamento.

## ART. 11

## MODALITÀ DI GESTIONE DELL'ITER PROCEDURALE

1. L'Amministrazione dispone di sessanta giorni, a decorrere dalla data di scadenza del periodo individuato per la presentazione delle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro, per provvedere alla relativa istruttoria.
2. Entro tale termine si procede:
   - alla valutazione dell'istanza;
   - all'eventuale richiesta di chiarimenti e/o d'integrazioni;
   - all'acquisizione del parere di merito da parte del Dirigente delle Professioni Sanitarie (per il personale sanitario e di supporto all'assistenza) e per il restante personale da parte del Direttore/Responsabile di Unità Operativa;
   - all'accettazione od al rifiuto della richiesta di trasformazione.
3. Entro i sessanta giorni dalla scadenza per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, l'Amministrazione comunica formalmente all'interessato l'accoglimento o il diniego alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Il diniego viene espresso:

a) se la richiesta di trasformazione non è compatibile con le condizioni ed i criteri individuati nell'ambito del presente *Regolamento*;

b) se l'attività lavorativa autonoma che il dipendente intende svolgere è in conflitto con gli interessi dell'Azienda o intercorre con un'altra Pubblica Amministrazione;

c) se la trasformazione del rapporto di lavoro è incompatibile con l'interesse e con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione in relazione alle mansioni svolte dal dipendente.

4. Qualora la concessione del passaggio a tempo parziale comporti la necessità di modifica della sede lavorativa, il dipendente, una volta ricevuta la formale comunicazione, potrà entro 10 gg. rinunciare alla trasformazione richiesta mediante apposita comunicazione scritta.
5. Il diniego sarà adeguatamente e puntualmente motivato con specifico riferimento alle ragioni organizzative e funzionali che non consentono l'accoglimento della richiesta di trasformazione.

## ART. 12

## MODALITÀ, CONDIZIONI E LIMITI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. L'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è formalizzata con contratto individuale di lavoro.

2. La trasformazione del rapporto decorre, in caso di accoglimento, dal 1° gennaio e dal 1° luglio successivo alla presentazione della domanda.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è instaurato nell'ambito della categoria e del profilo professionale d'inquadramento del dipendente interessato.
4. Qualora il dipendente instauri con l'Azienda un rapporto di lavoro in una diversa categoria e/o diverso profilo professionale non c'è effetto di "trascinamento" del rapporto di lavoro a tempo parziale. In tal caso, il dipendente, qualora fosse ancora interessato al rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare una nuova richiesta, che seguirà l'iter previsto nell'ambito del presente Regolamento.

## ART. 13

## VARIAZIONE DELLA TIPOLOGIA DI PART-TIME E DI ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. Le richieste di variazione della tipologia di part-time e/o di variazione dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle percentuali come previste dall'art. 4 possono essere prodotte in qualsiasi periodo dell'anno, a condizione che siano debitamente motivate, mantenendo comunque la naturale scadenza del part-time originariamente concesso.
2. In questo caso, l'accoglimento/diniego delle stesse è strettamente correlato alle esigenze organizzative ed occupazionali dell'Azienda.

## ART. 14

## CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), nonché l'assunzione dall'esterno di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni, tramite pubblico concorso, mobilità od avviamento di iscritti nelle liste di collocamento viene perfezionata tramite la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro che dovrà contenere indicazioni in ordine:
   a) alla tipologia di part-time (orizzontale, verticale, verticale/ciclico, misto);
   b) alla durata della prestazione lavorativa, espressa in termini percentuali, rapportata all'orario di lavoro a tempo pieno;
   c) alla collocazione oraria della prestazione lavorativa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
   d) alla retribuzione rapportata alla durata della prestazione lavorativa;
   e) alla data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro;
   f) all'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali;
   g) alla durata del rapporto di lavoro a tempo parziale, ancorata alla permanenza delle relative condizioni.

2. La clausola di distribuzione dell'orario di lavoro è finalizzata:
   - tutelare l'interesse dell'Azienda a pianificare tempi e ritmi dell'attività organizzativa e produttiva;
   - a soddisfare l'interesse del dipendente a programmare la propria vita, distinguendo i tempi di lavoro dai tempi di non lavoro.

## ART. 15

## TRATTAMENTO NORMATIVO DEL LAVORO PART-TIME

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time si applicano, in quanto compatibili, tutti gli istituti normativi previsti dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale per il personale a tempo pieno, in misura proporzionale alla percentuale di riduzione oraria della prestazione lavorativa.

## ART. 16

## TRATTAMENTO ECONOMICO DEL LAVORO PART-TIME

1. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time è proporzionato alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa con riferimento a tutte le voci stipendiali, sia fisse che variabili, così come regolamentate dal CCNL.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontate, previo consenso scritto può essere chiamato a svolgere prestazione di lavoro supplementare come regolamentato dal CCNL. nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
4. La partecipazione del personale dipendente con rapporto di lavoro ad orario parziale all'attività libero – professionale a titolo di supporto indiretto sarà definita in misura proporzionale all'orario di part-time svolto.
5. Il personale a tempo parziale, di norma è inserito proporzionalmente nella prestazione di lavoro in pronta disponibilità, con la precisazione che, solamente nei casi di grave carenza di organico, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale, può essere utilizzato per la copertura di turni di pronta disponibilità, proporzionalmente ridotti nel numero, in relazione all'orario svolto, ma in ogni caso, il lavoro supplementare risultante ed effettuabile nei turni non può superare n. 102 ore annue individuali, così

come ribadito dal CCNL 19/04/2004. Nei casi di tempo parziale verticale, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nel periodo di servizio.

## CRITERI DI REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE IN ESSERE AL 31.12.2011

### ART. 17

### REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DISPOSIZIONI GENERALI

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato Lavoro), in sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 73 del decreto legge 25 giugno 2008, n.112 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n.133), le P.A., entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge n. 183/2010, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto legge n. 112 del 2008.
2. L'ASUR Marche con circolare del 20.4.2011 n. 9037, ad oggetto: "Applicazione art. 16 della L.n.183 del 4.11.2010", nel richiamare l'attenzione delle articolazioni territoriali alle procedure contenute nella normativa in questione, trasmetteva nota n. 24799 del 14.4.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché chiedeva elementi conoscitivi, inerenti la rivisitazione delle posizioni in rapporto di lavoro a tempo parziale attribuendo all'Ente scrivente la potestà di monitorare la sussistenza delle condizioni per le quali è stata concessa la trasformazione del rapporto di lavoro.
3.

### ART. 18

### CRITERI PER LA REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ATTIVATI

1. Tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale attivati alla data della sottoscrizione del presente Regolamento, 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, saranno posti in scadenza al 30.6.2013 e rivisti alla luce dei criteri individuati nell'ambito del presente Regolamento.

2. I rapporti di lavoro a tempo parziale alla data della sottoscrizione del presente Regolamento sono, pertanto, confermati fino al 30.6.2013 entro tale data sono sottoposti alle procedure previste dal presente Regolamento.

## ART. 19

## NORME TRANSITORIE

1. Tutte le domande pendenti di trasformazione del rapporto di lavoro, pervenute alla data di sottoscrizione del presente Regolamento saranno valutate, in via transitoria, secondo una mappatura provvisoria effettuata da questa Area Vasta in riferimento alla dotazione organica alla medesima data e potranno essere autorizzate fino al 30.6.2013 purchè rispondenti ai criteri previsti nel presente Regolamento.
2. Dopo tale data sono rivisti e sottoposti alle procedure previste dal presente Regolamento.
3. Tutte le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, che perverranno dopo tale data di sottoscrizione, dovranno essere ripresentate alla luce del Regolamento stesso.

## ART. 20

## NORME FINALI

1. Il presente regolamento esplica i suoi effetti dal giorno successivo alla data di adozione dello stesso con formale provvedimento del Direttore dell'Area Vasta n. 5 Ascoli Piceno – San Benedetto del Tronto. Il medesimo verrà adeguato all'evoluzione legislativa e contrattuale qualora necessario, previa rituale informativa alle OO.SS..
2. Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente nel tempo.

Ascoli Piceno, lì 10 ottobre 2012

*Delegazione sindacale* *Delegazione pubblica*