



## **REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE/MANTENIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE - PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO DELLA ASST DELLA VALTELLINA E ALTO LARIO**

### **Articolo 1. Scopo del regolamento**

Il presente regolamento disciplina le modalità di accesso/mantenimento del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale afferente all'area del Comparto della ASST della Valtellina e Alto Lario ai sensi della normativa vigente.

### **Articolo 2. Soggetti destinatari del regolamento**

Ha diritto a fruire del regime di rapporto di lavoro a tempo parziale, il personale dell'area del Comparto che ne faccia richiesta, e che rientri nell'ambito dei contingenti fissati per qualifiche/profili stabiliti in accordo con le OO.SS. Detti contingenti hanno validità per il periodo di vigenza delle relative graduatorie. Eventuali modifiche ai contingenti potranno essere apportate previ successivi accordi tra Amministrazione e OO.SS.

Sono altresì destinatari del presente regolamento:

1. i dipendenti che abbiano ottenuto il part-time nell'ex contingente del 25% successivamente alla data di entrata in vigore della legge 133/2008 (21.08.2008). (per tali dipendenti il diritto al part-time è garantito dalla norma sino a diversa scelta effettuata dal lavoratore);
2. i lavoratori interessati allo svolgimento di una seconda attività lavorativa, secondo la vigente normativa di riferimento.

### **Articolo. 3 Contingenti di Personale Part-time**

*Comma 1:* A decorrere dal 01.01.2020 è istituito un contingente del 25% di personale per l'accesso al regime ad impegno ridotto, suddiviso per qualifiche/profili, e per Presidio Ospedaliero/Presidio Socio Sanitario Territoriale (Presst), stabiliti in accordo con le OO.SS.

*Comma 2:* Le Percentuali sono da intendere a regime. L'Amministrazione si riserva di valutare, tenuto conto delle esigenze organizzative, l'opportunità di estendere il numero dei part-time concedibili in considerazione delle esigenze di servizio.



#### **Articolo 4. Procedura e termini per la concessione del rapporto di lavoro Part-time**

L'ASST della Valtellina e Alto Lario indice con cadenza triennale, un bando interno per la formulazione di una graduatoria utile ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

#### **Articolo 5. Percentuale della prestazione lavorativa a part-time**

Le percentuali previste sono:

- 50%
- 66,66%;
- 83,33%

#### **Articolo 6. Articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

Le articolazioni del rapporto di lavoro part-time sono:

- VERTICALE: per il personale socio sanitario di assistenza e di supporto, ed il personale tecnico sanitario assegnato alle strutture e presidi ospedalieri, in caso di orario di lavoro articolato su turni, salvo diversa valutazione dell'Amministrazione in relazione a specifiche esigenze organizzative. In tal caso il dipendente interessato, previo suo consenso, avrà un'articolazione di part-time diversa dal verticale per il tempo strettamente collegato all'assegnazione in quel determinato Servizio;
- ORIZZONTALE: per il personale con funzioni di coordinamento e/o titolare di incarico di funzione;
- ORIZZONTALE/VERTICALE/MISTO: per il restante personale, ivi compreso il personale di ogni qualifica assegnato alla rete territoriale, in accordo con il Dirigente di riferimento.

#### **Articolo 7. Presentazione della domanda**

I dipendenti interessati all'accesso/mantenimento del regime di lavoro a tempo ridotto dovranno presentare apposita istanza entro il termine di scadenza del predetto avviso interno .



I dipendenti interessati avranno cura di allegare tutta la documentazione ritenuta utile a supporto dell'istanza presentata, tenendo presente che non saranno accettati ulteriori documenti oltre il termine di scadenza del citato avviso.

Ad esclusione delle documentazioni certificanti stati irreversibili, le rimanenti documentazioni dovranno riportare una data **non anteriore ai 9 (nove) mesi**, ovvero recare prescrizioni ancora in corso di validità.

### **Articolo 8. Commissione valutatrice – composizione**

La Commissione valutatrice è così composta:

- Dirigente delle Professioni Sanitarie;
- Direttore U.O.C. Risorse Umane o suo delegato;
- N° 3 (tre) delegati della RSU Aziendale;
- Medico Competente Aziendale, con funzioni consultive;
- Un amministrativo in servizio presso la U.O.C. Risorse Umane con funzioni di Segretario.

### **Articolo 9. Compiti della Commissione valutatrice**

- La Commissione valutatrice avrà il compito di redigere una graduatoria, a valenza triennale, per ciascun Presidio Ospedaliero/Presst.
- La medesima graduatoria verrà approvata con apposito provvedimento della ASST e pubblicato sul sito istituzionale aziendale: [www.asst-val.it](http://www.asst-val.it) – albo on-line –
- Esaminerà istanze extra contingente secondo quanto di seguito indicato.

### **Articolo 10. Criteri di valutazione**

I criteri per la formulazione della graduatoria sono quelli di seguito riportati:

#### **PUNTEGGI DELLA COMMISSIONE**

##### **a) dipendenti che assistono:**

- 1.familiari o conviventi con L. 104/92;
- 2.familiari residenti nello stesso comune, titolari di invalidità certificata non inferiori al 67%;
- 3.conviventi titolari di invalidità certificata non inferiori al 67%;



Condizione	Familiare/convivente invalido non inferiore al 67%	Familiare/convivente titolare di L.104/92
Il richiedente E' l'unico famigliare/convivente che assiste la persona	15 + 0,27*	24
Il richiedente NON è l'unico famigliare/convivente che assiste la persona	5+ 0,09*	8

\* Per ogni punto di invalidità superiore al 67%

N.B. La condizione di *unico* familiare/convivente che assiste la persona titolare di invalidità certificata dovrà essere adeguatamente documentata.

b) figli minori in relazione al loro numero:

Condizione	Con figli da 0 a 3 anni	Con figli da 3 a 13 anni
NON Genitore unico	Da 18 punti in giù, diminuendo di 0.500 ogni 6 mesi di età	Da 15 a 0 punti diminuendo di 1,5 punti ogni anno di età
Genitore unico	Da 24 punti in giù diminuendo di 0,500 ogni 6 mesi di età	Da 21 punti in giù diminuendo di 1,500 ogni anno di età

c) familiari conviventi che assistono persone in particolari condizioni psico-fisiche, inseriti in programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti.

Per "particolari condizioni psico-fisiche o gravi patologie", si intendono delle condizioni altamente invalidanti, non necessariamente permanenti, attestate da un medico specialista, con certificazione non anteriore a 9 (nove) mesi dalla data di presentazione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro. Solo per particolari situazioni inerenti l'area del disagio sociale le attestazioni possono essere rilasciate anche dal medico di base.

Da punti 0 a punti 15\* nel caso di unico familiare convivente;

Da punti 0 a punti 10\* nel caso di più familiari conviventi;

\*Il punteggio viene riconosciuto dalla Commissione con il supporto del Medico Competente.



d) malattia del dipendente:

Per "particolari condizioni psico-fisiche o gravi patologie del dipendente", si intendono delle condizioni altamente invalidanti, non necessariamente permanenti, attestate da un medico specialista, non anteriori a 6 (sei) mesi dalla data di presentazione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro, e risultanti anche al Medico Competente Solo per particolari situazioni inerenti l'area del disagio sociale le attestazioni possono essere rilasciate anche dal medico di base.

Da punti 0 a punti 30\*\*

\*\*Il punteggio viene riconosciuto dalla Commissione con il supporto del Medico Competente.

e) età anagrafica - si attribuisce 0,50- punti per ogni anno di età

### **Art. 11 PRIORITA'**

L'Azienda terrà conto delle situazioni che determinano ai sensi di quanto stabilito dall'art. 8 del D.Lgs 81/2015 **una priorità** nelle richieste di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

1. il lavoratore o la lavoratrice che assiste il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104 (\*), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; (Art 8 comma 4 D.Lgs 81/2015);
2. il lavoratore o la lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104 del 1992, ferma restando la prevalenza della condizione di genitore unico, o separato legalmente o divorziato(\*\*) (Art 8 comma 5 D.Lgs 81/2015);
3. il lavoratore con figlio studente del primo ciclo dell'istruzione con DSA (disturbi specifici di apprendimento), debitamente certificata, impegnato nell'assistenza alle attività scolastiche ha diritto ad usufruire di orari di lavoro flessibili (art. 6 della L. n. 170/2010).
4. i dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità o in particolari condizioni



psicofisiche ( ex art. 33 c3 L. 104/1992 o ex art. 1 della L. 68/1999);

5. i dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
6. i dipendenti che necessitano di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza debitamente certificata, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti.

(\*) (art. 3 comma 3 Legge 104/92)

*Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individua/e o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.*

(\*\*) per “genitore unico” deve intendersi chi si trova nelle sotto elencate situazioni:

- morte dell'altro genitore;
- abbandono del figlio da parte dell'altro genitore;
- affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore risultante da provvedimento formale;
- grave infermità, anche temporanea, dell'altro genitore;
- mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore;
- separati legalmente o divorziati.

## **Art. 12 CRITERI DI DIRITTO:**

Successivamente all'approvazione della graduatoria per la concessione dei rapporti part-time, hanno diritto – entro 15 giorni dalla domanda e senza limiti di contingente, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time:

- Secondo quanto previsto dall'art. 8 comma 3 del D.lgs. n. 81/2015 *“i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno”*.
- I dipendenti che chiedano, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i



limiti del congedo ancora spettante ai sensi del capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. (Art. 8 comma 7 del D.Lgs 81/2015); Il part-time concesso in ossequio al citato caso è commisurato – nella durata – alla porzione di congedo parentale non fruito.

- Le dipendenti rientranti nella casistica ex art. 39 del CCNL del Comparto Sanità 2016/2018 (*congedi per le donne vittime di violenza*)

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, verrà data priorità al dipendente più anziano anagraficamente.

Successivamente all'approvazione della graduatoria sopra citata i dipendenti che rientrano in tali casistiche avranno di diritto la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno collocati in part-time extra-contingente.

### **Articolo 13. Termini di ricorso**

I dipendenti interessati potranno presentare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento di adozione della graduatoria, istanza di ricorso/revisione della graduatoria stessa, motivando adeguatamente la richiesta.

La Commissione sopra individuata si riunirà entro i successivi quindici giorni per vagliare le eventuali istanze pervenute.

### **Articolo 14. Lavoro supplementare, lavoro straordinario**

I dipendenti con contratto di lavoro part-time possono svolgere lavoro straordinario proporzionalmente alla percentuale di riduzione della prestazione lavorativa.

### **Articolo 15. Formalizzazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

La trasformazione/mantenimento del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa e qualsiasi variazione intervenuta, deve essere sottoscritta con il contratto individuale di lavoro. Il dipendente collocato in posizione utile della graduatoria part-time deve presentare l'apposito modulo messo a disposizione della U.O.C. Risorse Umane e pubblicato sul sito aziendale, con il quale vengono specificate le modalità di effettuazione della prestazione



lavorativa da concordare tra il lavoratore interessato ed il datore di lavoro, ai sensi di quanto disciplinato dal presente regolamento.

A tal fine, il dipendente deve concordare con il proprio Dirigente di riferimento le percentuali del rapporto di lavoro part-time, la relativa articolazione, nonché le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai sensi di quanto disciplinato dal presente regolamento. Il suddetto modulo, debitamente sottoscritto dai soggetti interessati, è propedeutico alla stipula del contratto individuale di lavoro che ne riproporrà i contenuti.

## **Articolo 16. Rientro a tempo pieno**

*Comma 1:* Il lavoratore rientrerà a tempo pieno:

- a seguito della naturale scadenza del proprio contratto part-time;
- su richiesta volontaria del dipendente entro n. 1 (uno) mese a decorrere dalla data di presentazione della predetta domanda;

In caso di decadenza delle priorità del dipendente, quest'ultimo è tenuto a comunicare entro sette giorni la decadenza del proprio stato di priorità alla competente UOC Risorse Umane. La mancata comunicazione, da parte del dipendente a part-time, della decadenza dello stato di priorità, sarà oggetto di segnalazione al competente Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

In caso di decadenza dello stato di priorità, la UOC Risorse Umane riposiziona il dipendente nell'ambito della graduatoria part time, secondo i punteggi originariamente assegnati.

Se la posizione acquisita rientra tra quelle utili alla concessione di part-time, il dipendente mantiene il rapporto di lavoro a tempo parziale; diversamente, rientra a tempo pieno secondo le tempistiche di seguito indicate.

La valutazione viene effettuata annualmente sulla base delle decadenze intervenute entro il termine del 31 ottobre e a valere dal 1 gennaio dell'anno successivo.

Le eventuali decadenze che dovessero verificarsi nei mesi di novembre e dicembre, avranno effetto, secondo le modalità indicate, a valere dal 1 gennaio del secondo anno successivo.

## **Articolo 17. Elevazione contingente (CCNL 16-18 art. 60 comma 7)**

*Comma 1:* Viene stabilito un ulteriore contingente aziendale pari all'1,2%, in aggiunta ai contingenti di cui all'allegato 1 del presente regolamento, per la concessione di rapporti di lavoro part-time nella misura del 50% per l'effettuazione di una seconda attività lavorativa



esterna, previa verifica dei requisiti specifici previsti dalla normativa vigente e nel rispetto della salvaguardia della continuità del servizio di appartenenza, garantendo un criterio cronologico.

Coloro i quali fruiscono, alla data del 31.12.2019, del part-time per effettuare un secondo lavoro – per mantenerlo devono reiterare la domanda di part – time e produrre annualmente idonea documentazione atta a provare l’effettività del lavoro svolto in relazione al part-time.

*Comma 2:* Viene stabilito un ulteriore contingente aziendale pari all’1% nel triennio in aggiunta ai contingenti di cui all’allegato 1 del presente regolamento al fine di soddisfare gravi ed eccezionali situazioni sopravvenute nel corso del triennio.

I dipendenti già inclusi nella graduatoria part-time non potranno presentare istanza di concessione di questa particolare tipologia di part-time per le stesse motivazioni.

Rientrano in tale contingente solo i dipendenti con priorità inclusi nella graduatoria part-time iniziale, ma non titolari di part-time per mancanza di posti disponibili; i dipendenti che possano godere della priorità alla trasformazione del rapporto per eventi sopravvenuti nel periodo di vigenza del presente regolamento (rientro dal congedo di maternità, handicap in situazione di gravità ecc.) ovvero dipendenti con gravi e documentate motivazioni personali e/o di salute.

Le domande incluse nel predetto contingente saranno valutate dall’apposita Commissione di cui al precedente art. 8.

*Comma 3:* Viene altresì stabilito un ulteriore contingente aziendale pari al 2% che costituisce un di cui dei contingenti di cui all’Allegato 1 del presente regolamento, per la concessione dei rapporti di lavoro a tempo parziale per i dipendenti di anzianità anagrafica pari ad almeno 58 anni alla data di presentazione della relativa istanza (attestata dal numero di protocollo in entrata). Qualora il contingente così determinato non venga integralmente utilizzato i posti residui saranno utilizzati sui contingenti di cui all’allegato 1.

*Comma 4:* Viene altresì stabilito un contingente extra aziendale pari all’1% in aggiunta ai contingenti di cui all'allegato 1 del presente regolamento, per la concessione dei rapporti di lavoro a tempo parziale per i dipendenti padri di figli di età anagrafica inferiore ai 13 anni. Non sarà consentita la concessione del rapporto di lavoro part-time nel caso in cui l’altro genitore dipendente della ASST sia già titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale per le medesime motivazioni.

## **Art. 18 Disposizioni generali**



*Comma 1:* Ciascun dipendente concorrerà esclusivamente per il proprio Presidio Ospedaliero/Presst, di cui all'Allegato 1, di rispettiva assegnazione alla data di presentazione della domanda. In caso di mobilità interna di dipendenti con contratto di lavoro part-time, avvenuta durante il periodo di vigenza della graduatoria, il dipendente stesso resterà titolare del contratto part-time già stipulato, mentre si provvederà al riequilibrio dei contingenti di Presidio Ospedaliero/Presst (come da Allegato 1), in occasione del successivo bando triennale.

In caso di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ove lo stesso arrechi pregiudizio alla continuità del servizio di assegnazione ed in presenza di professionalità ritenute fungibili, su valutazione di parte Aziendale, il dipendente potrà essere riassegnato ad altra Unità/Servizio del medesimo Presidio di assegnazione.

*Comma 2:* Qualora l'Amministrazione, nelle fasi di applicazione del presente regolamento - che prevede l'emissione di bandi triennali - non fosse nelle condizioni di stilare una nuova graduatoria nei termini previsti, i contratti part-time in essere si intenderanno prorogati sino alla concessione dei nuovi part-time.

### **Art. 19 Norme finali**

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa rimando alle disposizioni contenute nel vigente CCNL e alle norme di legge disciplinanti la materia.

### **Articolo 20. Decorrenza**

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dal 01.01.2020.