

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p>ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI</p> <p>U.O.C. Sviluppo Risorse Umane</p> <p>Viale Elvezia n. 2</p> <p>Monza (MB)</p>
---	--

**REGOLAMENTO**

**IL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME**

**ID 02967**

rev	data di verifica	Descrizione delle modifiche	FIRMA DI REDAZIONE	FIRMA DI VERIFICA
			NOMINATIVO (FUNZIONE)	NOMINATIVO (FUNZIONE)
0	03/05/2017	Prima emissione	Dott.ssa Celestina Rusconi Dott.ssa Claudia Sebastiani Maria Rosa Pullido	Dott.ssa Elena Sartori
1	09/11/2018	Revisione	<i>Nicola Musitelli</i>	Dott.ssa Celestina Rusconi <i>CR</i>


Approvato con deliberazione n. 714 del 19/11/2018

**DOCUMENTO DI PROPRIETA' DELLA ATS DELLA BRIANZA**



## Sommario

Premessa.....	3
Art. 1: Principi Generali dell'istituto.....	3
Art. 2: Destinatari .....	3
Art. 3: Tipologie e percentuali di part-time previste.....	4
Art. 4: Durata del contratto part-time .....	4
Art. 5: Procedura per la concessione del part-time.....	4
Art. 6: Disposizioni Varie .....	7
Art. 7: Formalizzazione del rapporto di lavoro a tempo parziale .....	8
Art. 8: Orario di lavoro .....	8
Art. 9: Lavoro supplementare e straordinario .....	8
Art. 10: Trasformazione rapporto di lavoro a tempo pieno.....	9
Art. 11: Autorizzazione allo svolgimento di altra attività lavorativa .....	9
Art. 12: Criteri di riferimento per valutazione incompatibilità e/o conflitti di interesse .....	10
Riferimenti normativi e contrattuali .....	10

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p>ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI</p> <p>U.O.C. Sviluppo Risorse Umane</p> <p>Viale Elvezia n. 2</p> <p>Monza (MB)</p>
---	--

---

## **Premessa**

Il presente regolamento è finalizzato a disciplinare le modalità e procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, in attuazione e nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente nonché dei criteri di priorità di seguito previsti in conformità alle predette prescrizioni normative e contrattuali.

Esso costituisce lo strumento operativo che consente una più incisiva attuazione delle disposizioni vigenti sul rapporto di lavoro a tempo parziale al fine di coniugare il rispetto dei diritti e degli interessi dei dipendenti alle necessità organizzative dell'Agenzia.

E' stato, da ultimo, oggetto di revisione per effetto del doveroso aggiornamento a seguito dell'approvazione del nuovo CCNL Area Comparto – Triennio 2016-2018.

Per tutto quanto non contemplato nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni del CCNL sopra citato.

---

## **Art. 1: Principi Generali dell'istituto**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni di cui agli artt. 60, 61 e 62 del CCNL – Area Comparto Sanità del 21.05.2018, nonché dal comma 58 dell'art. 1 L. 662/96, così come modificato dall'art. 73 del D.L. 112/2008.

Le parti concordano di utilizzare quale limite dei contingenti massimi autorizzabili per la concessione del part-time il 35% della dotazione organica, rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, così articolato:

- 25% della dotazione organica complessiva;
- ulteriore 10% in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari.

---

## **Art. 2: Destinatari**

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 previsto nel CCNL 7/4/1999.

L'accesso alla prestazione lavorativa a tempo parziale avviene mediante assunzione nello specifico ruolo: amministrativo, sanitario e tecnico, ovvero a seguito della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del dipendente interessato.



---

### **Art. 3: Tipologie e percentuali di part-time previste**

---

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale)
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).
- Misto, come previsto dall'art. 61, comma 2, lett. c) CCNLL 2018.

Le percentuali di tempo parziale concedibili sono le seguenti:

- 83,33% (30 ore settimanali);
- 75% ( 27 ore settimanali);
- 66,66% (24 ore settimanali);
- 50% ( 18 ore settimanali).

---

### **Art. 4: Durata del contratto part-time**

---

I dipendenti a cui è stato concesso il part-time in prima istanza nella percentuale del 25%, di cui all'art. 60 del CCNL 21.05.2018, mantengono il diritto a meno che non facciano richiesta di rientrare a tempo pieno.

Per i dipendenti cui viene concesso il part-time a seguito dell'adozione del presente Regolamento, la durata sarà annuale, salvo il verificarsi della mancanza del requisito legittimante prima della scadenza naturale.

---

### **Art. 5: Procedura per la concessione del part-time**

---

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere richiesta dal dipendente interessato entro il termine di scadenza dell'avviso che l'Agenzia, con cadenza annuale, renderà pubblico.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere richiesta per le seguenti motivazioni e priorità:

1. Motivi di salute;
2. Assistenza familiari e figli, comprendendo i genitori di figli affetti da Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA);
3. Attività extra lavoro;
4. Altre motivazioni;

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p>ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI</p> <p>U.O.C. Sviluppo Risorse Umane</p> <p>Viale Elvezia n. 2</p> <p>Monza (MB)</p>
---	--

Si precisa che, ai sensi del comma 9 dell'art. 60 CCNL 21.5.2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time i dipendenti:

- a) affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica;
- b) che in luogo e nei limiti temporali del congedo parentale, richiedono detta trasformazione purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%, ai sensi dell'art. 8, comma 7, d.lgs. 81/2015.
- c) donne vittime di violenze come previsto nel CCNL 21.5.2018.

Nei casi sub a), b) e c):

- l'Agenzia si impegna a dar corso alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro 15 gg. dalla presentazione della domanda;
- le trasformazioni effettuate non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati ai sensi del comma 1 del presente Regolamento.

La procedura attuativa è la seguente:

- ogni anno l'Amministrazione predispone apposito avviso, da espletarsi entro il mese di ottobre, rivolto ai dipendenti del Comparto nel quale inserisce il numero dei posti disponibili, suddivisi per ruolo, con le percentuali di part-time previste ed invita i dipendenti interessati ad inoltrare apposita istanza, entro la scadenza e con la decorrenza nelle date previste nell'avviso;
- le richieste di passaggio e/o conferma al rapporto di lavoro a part-time devono essere accompagnate obbligatoriamente dal parere positivo del Responsabile della struttura di appartenenza;
- non devono presentare istanza i dipendenti che hanno già un contratto part-time di prima istanza ovvero temporaneo di qualsiasi tipologia non in scadenza;
- in caso di parere condizionato o negativo da parte del Responsabile di struttura, la richiesta sarà oggetto di valutazione da parte della Direzione dell'Agenzia competente che, se ritiene, potrà trovare soluzioni alternative;
- scaduto il termine previsto, le istanze vengono esaminate da apposita Commissione costituita dal Direttore Amministrativo o suo delegato, dal Direttore del U.O.C. Sviluppo Risorse Umane o suo delegato e da un Medico afferente alla Direzione Sanitaria; qualora le richieste pervenute siano superiori rispetto ai posti disponibili indicati nell'avviso, si provvede ad esaminare le istanze ed a formulare apposita graduatoria.

1. Motivi di salute:

Le domande che vengono presentate per "motivi di salute" propri del richiedente dovranno essere accompagnate da documentazione sanitaria a supporto della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro. La documentazione dovrà essere rilasciata da soggetti istituzionalmente preposti (Medico Competente, Medico di Medicina Generale, ...) a redigere dette attestazioni nel rigoroso rispetto della normativa vigente.

2. Assistenza familiari e figli:

Si riportano i requisiti e punteggi da attribuire:

	REQUISITI	PUNTI
A	assistenza a figli - genitori - coniuge/convivente con invalidità al 100% (Certificata dal Collegio Medico).	1,5
B	assistenza a figli - genitori - coniuge/convivente con invalidità dal 70% al 99% (Certificata dal Collegio Medico) ovvero familiari fino al 1° grado di studenti con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa	1
	Ai requisiti di cui ai punti A) - B) in merito ai figli-genitore-coniuge si aggiunge il seguente punteggio se la persona invalida rientra nello stesso nucleo familiare **	1,5
	Ai requisiti di cui ai punti A) - B) si aggiunge il seguente punteggio se il richiedente è genitore con figlio portatore di handicap (indipendentemente dall'età)	1,0
C	Assistenza altri familiari diversi dalle tipologie sopra riportate e/o affini, rientranti nello stesso nucleo familiare, con invalidità pari 100%	1,0
D	Genitore con figlio con età da 0 ai 3 anni	2,0
E	Genitore con figlio con età dai 3 anni compiuti ai 6 anni	1,5
F	Genitore con figlio con età dai 6 anni compiuti ai 14 anni	1,0
	Ai requisiti di cui ai punti A) -B) - D) - E) - F) relativamente all'assistenza figli si aggiunge il seguente punteggio se il richiedente è unico genitore convivente	2,0
	In caso di parità di punteggio si considera la lontananza tra residenza/sede di lavoro e ove occorre l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità di punteggio si prosegue nel considerare che chi ha avuto la concessione del part-time già da 2 anni va in coda fra quelli di pari punteggio.	

\*\* nucleo familiare: si intende che il dipendente convive con il familiare portatore di handicap.



### 3. Attività extra lavoro

Nei posti messi a disposizione per i passaggi del rapporto di lavoro a part-time rientrano anche quelli richiesti per svolgere attività extra lavoro; in questo caso la percentuale dell'orario di lavoro indicata deve essere pari al 50%.

Se dovessero pervenire più domande con la stessa motivazione, viene data priorità al dipendente più giovane di età.

La durata del part-time è annuale. Alla scadenza di tale termine il dipendente, se ancora interessato, dovrà ripresentare domanda e la stessa verrà riesaminata in comparazione con eventuali altre richieste.

Nel caso di cessazione anticipata dell'attività extra lavorativa, il dipendente riassume il rapporto di lavoro a tempo intero.

### 4. Altre motivazioni

Nel caso di richieste accompagnate da motivazioni diverse rispetto a quelle sopra previste, le stesse verranno valutate solo in presenza di disponibilità di posti.

---

## **Art. 6: Disposizioni Varie**

Nella valutazione delle domande, nel caso sussista la necessità di formulare graduatoria, si terrà conto delle seguenti priorità:

- domande presentate per "motivi di salute"
- domande presentate per "assistenza familiari e figli"
- domande presentate per "attività extra lavoro"
- domande presentate per "altre motivazioni".

Chi è in servizio a tempo parziale ma non è utilmente classificato nella graduatoria, alla scadenza del contratto deve riprendere il rapporto di lavoro a tempo intero.

Il dipendente al quale viene concesso il part-time annuale dovrà mantenere la stessa percentuale di rapporto di lavoro sino alla scadenza del contratto.

Se dovessero pervenire richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time oltre il termine di scadenza dell'avviso si procederà trimestralmente, fatto salvo per i casi previsti dall'art. 60, comma 9, alla valutazione ed all'eventuale accoglimento delle stesse in base alla disponibilità dei posti ed in ogni caso con la stessa scadenza del contratto dei dipendenti che hanno presentato istanza per il bando annuale.



---

## **Art. 7: Formalizzazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

---

In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve risultare dal contratto individuale che deve contenere l'indicazione della tipologia, della percentuale prescelta, della data di decorrenza, della sede di assegnazione e l'articolazione oraria.

I dipendenti debbono espressamente dichiarare di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dall'art. 24, comma 5, CCNL 21.5.2018.

---

## **Art. 8: Orario di lavoro**

---

L'articolazione e la collocazione oraria della prestazione lavorativa del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della percentuale prescelta sarà individuata consensualmente tra il dipendente interessato ed il proprio diretto Responsabile, secondo criteri che contemplino l'effettivo esercizio del diritto con la salvaguardia delle esigenze funzionali dell'Agenzia.

Tale clausola deve essere inserita anche nel contratto individuale di lavoro.

---

## **Art. 9: Lavoro supplementare e straordinario**

---

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, previo suo consenso, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 25% della durata di lavoro a tempo parziale concordata e calcolata con riferimento all'orario mensile previsto dal contratto individuale e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Nel caso di part-time verticale con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

È ammesso il ricorso al lavoro supplementare solo per comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolare situazioni di difficoltà organizzative non prevedibili ed improvvise.

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è consentito -- nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di cui all'art. 31 CCNL 21.05.2018 -- lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore.

---





---

### **Art. 10: Trasformazione rapporto di lavoro a tempo pieno**

---

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto a presentare istanza per ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzione.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale devono rientrare a tempo pieno una volta venute meno le motivazioni che hanno determinato la concessione del part-time, nel caso in cui agli stessi è stato concesso il part-time "sino a sussistenza delle esigenze per le quali è stato richiesto".

---

### **Art. 11: Autorizzazione allo svolgimento di altra attività lavorativa**

---


Qualora la percentuale lavorativa non sia superiore al 50% il dipendente può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione agli albi professionali nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. Detti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Agenzia eventuali successive variazioni.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo intero, è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, salvo diversa previsione normativa od esplicita autorizzazione rilasciata, per iscritto, dall'amministrazione di appartenenza.

Nell'ipotesi in cui il dipendente richieda il passaggio al rapporto di lavoro a part-time al 50% per poter svolgere altra attività lavorativa, nell'istanza deve indicare l'attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere.

Il Direttore Generale provvederà ad autorizzare la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time nel caso in cui le prestazioni lavorative che il dipendente intende svolgere non siano incompatibili o in conflitto con gli interessi dell'Agenzia e che lo svolgimento della specifica attività non pregiudichi la produttività e le prestazioni del dipendente. A tal fine il diretto Responsabile dovrà fornire apposito parere e/o proposta.

Non è possibile intrattenere attività di lavoro subordinato con altra Pubblica Amministrazione.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI</p> <p>U.O.C. Sviluppo Risorse Umane</p> <p>Viale Elvezia n. 2</p> <p>Monza (MB)</p>
--	--

---

## **Art. 12: Criteri di riferimento per valutazione incompatibilità e/o conflitti di interesse**

---

Agli effetti della valutazione dell'incompatibilità e/o i conflitti di interessi, è incompatibile qualsiasi attività che può configurare una diretta concorrenza con l'attività esercitata dal dipendente o dalla struttura di appartenenza.

E' incompatibile qualsiasi attività effettuata a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente svolge funzioni di sorveglianza e di controllo.

La sussistenza di conflitti di interesse può essere accertata e contestata al dipendente in qualsiasi momento. A tal fine l'Agenzia può acquisire tutti gli elementi conoscitivi e documentali utili per l'istruttoria presso la struttura in cui dovrà essere svolta la seconda attività. Successivamente viene interpellato il diretto responsabile del dipendente per esprimere il proprio parere tecnico circa la sussistenza o meno del conflitto di interesse anche dal punto di vista della sovrapposibilità delle prestazioni.

---

## **Riferimenti normativi e contrattuali**

---

CCNL Area Comparto Sanità 21.05.2018

D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81

L. 23 dicembre 1996, n. 662, così come modificata dal D.L. 112/2008.