



Deliberazione n. 1983	Seduta del 30 DIC. 2020
Approvazione del Regolamento Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dell'Area contrattuale del Comparto.	

Il Direttore Generale
Mario Nicola Francesco Alparone

coadiuvato da:

Direttore Amministrativo: Stefano Piero Scarpetta
Direttore Sanitario: Laura Radice
Direttore Sociosanitario: Gianluca Peschi

Richiamata la delibera n. 1 del 02.01.2019 con cui questa ASST ha preso atto della D.G.R. n. XI/1073 del 17.12.2018, in virtù della quale è stato nominato il Direttore Generale della Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Monza nella persona del dott. Mario Nicola Francesco Alparone;

Atteso che con deliberazione n. X/4485 del 10/12/2015 della Giunta Regione Lombardia, in attuazione della L.R. n. 23/2015, è stata costituita a far data dal 01/01/2016 l'ASST di Monza, avente autonoma personalità giuridica pubblica ed incorporante, oltre al Presidio Ospedaliero di Monza ed a quello di Desio, anche strutture sanitarie e sociosanitarie già facenti capo all'ex ASL di Monza e Brianza ed all'ex ASL Milano 1;

Considerato che nell'ambito del conseguente processo di riorganizzazione avviato da questa ASST si è reso, fra l'altro, necessario omogeneizzare i principi in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dipendente definendo, a superamento di disposizioni e prassi vigenti nelle disciolte Aziende, regole comuni all'interno dell'ASST di Monza;

Richiamati:

- l'art 34 del D.lgs 150/2009 che ha sostituito il comma 2 dell'art 5 del D.lgs 165/2001 prevedendo che le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista;
il capo III "Lavoro a tempo parziale" del CCNL del personale del Comparto del 21/05/2018;



Visto il testo del “Regolamento Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dell’Area contrattuale del Comparto” predisposto dagli uffici competenti e condiviso con la RSU e le OO.SS dell’Area del Comparto, come si evince dal verbale del 17/11/2020, agli atti della SC Gestione Risorse Umane e trasmesso in via definitiva in data 17/12/2020;

Precisato che il suddetto Regolamento si applica al personale dell’area contrattuale del comparto del SSN in servizio presso questa azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale in assegnazione temporanea presso la Fondazione MBBM, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti;

Ritenuto pertanto di approvare il Regolamento Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dell’Area contrattuale del Comparto, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Considerato necessario, al fine di consentire una più corretta e omogenea attuazione delle disposizioni contenute nel predetto Regolamento, determinarne l’entrata in vigore a far data dal 1 gennaio 2021;

Considerato, altresì, che il predetto Regolamento sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale aziendale al fine di darne la più ampia diffusione e, ove necessario, sarà aggiornato nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali che disciplinano la materia;

Visto l’attestazione del Responsabile del Procedimento, Direttore della S.C. Gestione Risorse Umane, circa la correttezza formale e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che il presente provvedimento, in quanto tale, non comporta oneri per il bilancio aziendale;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario espressi ai sensi e per gli effetti degli artt. 3 e 3 bis del D.lgs. 502/92 e ss.mm.ii. ed art. 13 della L.R. 33/2009 così come modificato dalla L.R. 23/2015;

DELIBERA

per le motivazioni citate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte e riportate:

1. di approvare il “Regolamento Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dell’Area contrattuale del Comparto”, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. di precisare che il suddetto Regolamento si applica al personale dell’area contrattuale del comparto del SSN in servizio presso questa azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, nonché al personale in assegnazione temporanea presso la Fondazione MBBM, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti;



3. di dare atto che, al fine di consentire una più corretta e omogenea attuazione delle disposizioni contenute nel predetto Regolamento viene determinata l'entrata in vigore dello stesso a decorrere dal 1 gennaio 2021;
4. di dare atto che il predetto Regolamento sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale aziendale al fine di darne la più ampia diffusione e, ove necessario, sarà aggiornato nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali che disciplinano la materia;
5. di trasmettere il presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. del Comparto per informativa;
6. di dare atto che il presente provvedimento, in quanto tale, non comporta oneri per il bilancio aziendale;
7. di dare mandato al Responsabile del Procedimento, Direttore della S.C. Gestione Risorse Umane, per i relativi e conseguenti adempimenti riguardanti il presente provvedimento;
8. di dare altresì atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e sarà pubblicato all'Albo dell'A.S.S.T. di Monza ai sensi dell'art. 17, della Legge Regionale n. 33/2009 così come risulta modificato dalla L.R. 23/2015.

IL DIRETTORE GENERALE

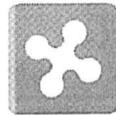
(Mario Nicola Francesco Alparone)

Esprimono parere favorevole:

Direttore Amministrativo: Stefano Piero Scarpetta

Direttore Sanitario: Laura Radice

Direttore Sociosanitario: Gianluca Peschi



Allegato alla delibera del Direttore Generale n. 1983 del 30 DIC. 2020

Oggetto: Approvazione del Regolamento Aziendale sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale dell'Area contrattuale del Comparto.

Il Responsabile del Procedimento

Direttore S.C. Gestione Risorse Umane
(Leonardo Tozza)

Visto di congruità tecnica di competenza

Direttore Dipartimento Amministrativo
(Luigi G. Rossi)

Parere in ordine alla regolarità contabile

Il Direttore S.C. Economico Finanziaria
(Toni Genco)

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Monza

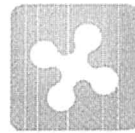
**REGOLAMENTO AZIENDALE SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO**

Copia non utilizzabile per fini legali



INDICE

PREMESSA	3
Art. 1 – Oggetto e finalità	3
Art. 2 - Destinatari	3
PARTE I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale	4
Art. 4 – Contingenti del personale del comparto a tempo parziale	4
Art 5 - Distribuzione dell'orario di lavoro.....	4
Art. 6 – Lavoro supplementare	5
Art. 7 - Pronta disponibilità.....	6
Art.8 – Profili professionali esclusi.....	6
.PARTE II: CRITERI E MODALITA' DI TRASFORMAZIONE E REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO.	6
Art. 9 – Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro	6
Art. 10 – Titoli di precedenza	7
Art. 11 - Ferie, congedo di maternità/paternità, permessi, straordinari.....	8
Art. 12 – Decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	9
Art. 13 - Variazione sede lavoro	9
Art. 14 - Iscrizioni ad albi professionali	10
NORME FINALI	10
Art. 15 - Pubblicità ed entrata in vigore.....	10
Art. 16 – Norma di rinvio	10



PREMESSA

Art. 1 – Oggetto e finalità

Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto di una corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti all'utenza e della disciplina di cui al Titolo V – Capo III del CCNL Comparto Sanità – Biennio 2016/2018 (di seguito CCNL vigente) i criteri, le modalità e le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale dipendente non dirigente (di seguito COMPARTO) dell'ASST Monza;

Le disposizioni regolano i rapporti di lavoro a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:

- 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;
- 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;
- tutelare situazioni di particolare disagio e necessità.

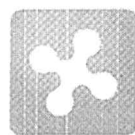
Art. 2 - Destinatari

Il Regolamento si applica a tutto il personale dipendente del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, in servizio presso l'Azienda e/o in comando presso la Fondazione MBBM.

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.

I dipendenti, assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

PARTE I - DISPOSIZIONI GENERALI



Art. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale

L'orario di lavoro del personale del Comparto è di 36 ore settimanali. E' considerato a tempo parziale qualsiasi orario di lavoro che comporti un impegno lavorativo inferiore alle 36 ore.

Fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, sono consentite le seguenti tipologie orarie di prestazioni lavorative:

- ☐ 18 ore settimanali (50%)
- ☐ 27 ore settimanali (75%).
- ☐ 28 ore e 48minuti settimanali (80%)

Il Rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

1. di tipo **orizzontale**: prestazione lavorativa svolta tutti i giorni ad orario ridotto rispetto al normale orario giornaliero di lavoro;
2. di tipo **verticale**: prestazione lavorativa a tempo pieno articolata su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi 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;
3. di tipo **misto**: l'articolazione dell'orario di lavoro prevede una combinazione delle modalità previste nei precedenti punti 1 e 2.

Art. 4 – Contingenti del personale del comparto a tempo parziale

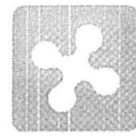
Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Il limite può essere elevato di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo, comunque, in considerazione le esigenze organizzative.

Ai sensi dell'art. 60, c.7 del CCNL 21/05/2018, si rimanda alla contrattazione integrativa la preventiva individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari, per le quali è possibile elevare il contingente di cui sopra.

Art 5 - Distribuzione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro ridotto secondo le tipologie del precedente articolo, nell'ambito dell'orario contrattualmente dovuto, deve essere funzionale all'orario di servizio e ai servizi all'utenza.



Per tali motivi l'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente:

a) deve essere concordato tra il Responsabile dell'Unità Operativa/Servizio e il lavoratore e temperare le esigenze personali con le esigenze aziendali con l'obiettivo della garanzia della continuità assistenziale del supporto ai servizi sanitari e del servizio all'utenza e ai dipendenti;

b) deve essere compatibile con gli orari della struttura ove questi è assegnato.

I dipendenti che presentano domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ovvero di trasformazione da una tipologia all'altra di tempo parziale, potranno essere soggetti a procedure di trasferimento interno nelle diverse articolazioni aziendali nel caso le esigenze organizzative della Unità Operativa/Servizio di appartenenza non fossero compatibili con la richiesta di diversa articolazione oraria, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Per il personale assegnato a turni, l'orario di lavoro sia pur ridotto, dovrà conformarsi nel rispetto della tipologia del contratto individuale part-time stipulato al calendario dei turni fissati mensilmente dai coordinatori delle Strutture (compresa la turnazione notturna e i servizi di pronta disponibilità), sulla base delle esigenze funzionali della struttura di appartenenza, secondo la programmazione interna all'U.O., nel rispetto dei principi di equilibrio previsti dal CCNL.

Art. 6 – Lavoro supplementare

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art.6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015.

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore, da distribuirsi nell'arco di più di una settimana lavorativa.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo 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.

In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal successivo articolo (Pronta Disponibilità), non può superare n. 102 ore annue individuali.



Alle prestazioni di lavoro supplementare si applica la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 31 del vigente CCNL.

Il lavoratore part-time non può svolgere prestazioni di lavoro aggiuntive (libera professione, abbattimento liste di attesa, progetti particolari che richiedano lavoro aggiuntivo) che comportino ulteriore impegno lavorativo per il dipendente.

Art. 7 - Pronta disponibilità

Limitatamente ai casi di carenza organica, **il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale**, rientrante nelle attività di cui all'art 28 commi 12,13,14 (Servizi di pronta disponibilità) del vigente CCNL, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs 151/2001 e alla L. 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

Art.8 – Profili professionali esclusi

VERSIONE ORIGINALE

In considerazione della necessità dell'Azienda di beneficiare di professionalità aventi un ruolo strategico, organizzativo o con particolare qualificazione professionale, non potranno beneficiare della riduzione dell'orario di lavoro i titolari di incarichi di funzione con indennità superiore ai 3.227,85 euro.

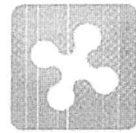
.PARTE II: CRITERI E MODALITA' DI TRASFORMAZIONE E REVISIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO.

Art. 9 – Modalità di trasformazione del rapporto di lavoro

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate per iscritto dal dipendente presso la S.C. Gestione Risorse Umane, utilizzando l'apposito modulo predisposto

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.

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.



La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è in ogni caso subordinata alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperte dal dipendente ed alla funzionalità del servizio.

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.

L'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è formalizzata attraverso il contratto individuale di lavoro.

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, comunque sempre nel rispetto di quanto previsto dall'art. 60 comma 4.

Con il consenso di entrambe le parti è possibile rivedere l'accordo in qualsiasi momento.

Art. 10 – Titoli di precedenza

1. Le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono valutate sulla base dei seguenti criteri:

Descrizione motivazione punteggio.	Punteggi
Dipendenti portatori di handicap certificata dalla competente commissione medica per l'accertamento, dipendenti con invalidità civile riconosciuta dalla competente commissione o in particolare condizioni psicofisiche accertate dal medico competente aziendale.	20
Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8 commi 4 e 5 del D.Lgs n. 81/2015: in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente invalidità lavorativa, o con figlio convivente portatore di handicap grave.	18
Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità.	15
Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno.	13
Necessità di assistere i genitori, il coniuge, o il convivente, i figli o altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti.	11



Dipendenti che svolgono il servizio su turni con figli in età scolare in assenza dell'altro genitore (l'altro genitore si considera assente qualora sia deceduto, abbia avuto la revoca della patria potestà sui figli, abbia residenza o sede di lavoro in una città diversa da quella dei figli tale da non consentire l'accudimento quotidiano degli stessi).	9
Genitori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni ai sensi dell'art.8 comma 5 del D.Lgs.81/2015	8
I dipendenti con figli minori in relazione al loro numero	5
Avere l'intenzione di svolgere altra attività di lavoro autonomo o subordinato (solo per il personale con richiesta di part-time <= 50%).	1
Motivi di studio	1
Motivi personali	1

2. I punteggi sono cumulabili. Per ogni soggetto può essere fatta valere una sola condizione e quindi un solo punteggio tra quelli sopracitati. Le condizioni suddette devono essere debitamente certificati.

I punteggi andranno a comporre l'ordine di priorità all'interno di ogni servizio.

Hanno invece diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'art. 8 commi 3 e 7 del D.Lgs n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi le domande sono presentate senza limiti temporali e l'Azienda dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei comi 2 e 7.

Art. 11 - Ferie, congedo di maternità/paternità, permessi, straordinari

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 positive che negative. Lo stesso principio si applica nel caso di rientro a tempo pieno.

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.

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.

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.

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).

Le ore supplementari e/o straordinarie devono essere recuperate nel quadrimestre successivo al mese di effettuazione, qualora non vengano retribuite a richiesta del dipendente.

Art. 12 – Decorrenza e durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

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.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa per un periodo non superiore a tre anni nell'ambito di ciascun contratto individuale di lavoro, tenendo conto della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 9.

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.

Nell'ambito dei singoli contratti individuali le parti stabiliscono che, alla scadenza del PT, si dovrà effettuare una rivalutazione della situazione presentando una nuova domanda, 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.

Art. 13 - Variazione sede lavoro

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.

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

