

AVVISO INTERNO PER LA COSTITUZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

PREMESSE

La Fondazione IRCCS Carlo Besta ha approvato, con deliberazione del Direttore Generale n. 804 del 20/11/2024, il **“Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del comparto sanità”**.

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE ED ARTICOLAZIONE ORARIA

L'articolazione dell'orario può avvenire, previo accordo tra le parti, secondo le seguenti modalità di distribuzione:

- **orizzontale**, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione 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 (settimana, mese o anno);
- **misto**, ossia con combinazione delle sopracitate modalità, orizzontale e verticale.

La prestazione lavorativa a tempo parziale viene riconosciuta nelle seguenti percentuali orarie:

- **50%** della prestazione lavorativa a tempo pieno, corrispondente a 18 ore settimanali;
 - **60%** della prestazione lavorativa a tempo pieno, corrispondente a 21,36 ore settimanali;
 - **70%** della prestazione lavorativa a tempo pieno, corrispondente a 25,12 ore settimanali;
 - **80%** della prestazione lavorativa a tempo pieno, corrispondente a 28,48 ore settimanali;
 - **90%** della prestazione lavorativa a tempo pieno, corrispondente a 32,24 ore settimanali;
- garantendo nelle giornate di presenza una prestazione di almeno 3 ore.

La Fondazione si riserva di concedere la tipologia e la percentuale ritenuta più idonea alle esigenze organizzative, previo accordo con il dipendente.

NUMERO DI POSTI DISPONIBILI A TEMPO PARZIALE

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento 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 personale già ammesso a prestazione lavorativa a tempo parziale a tempo indeterminato rientra nel computo del numero massimo di trasformazioni consentite.

INCOMPATIBILITÀ

Non può essere ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale:

- per il personale afferente al Comparto Sanità:

- il dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- il dipendente titolare di incarico di funzione professionale con valore economico di importo superiore a € 3.000,00 salvo espressa rinuncia all'incarico e dei relativi effetti economici.
- per il personale afferente al Comparto Sanità sezione "ricerca":
 - il dipendente titolare d'incarico diverso da quello di base, salvo quanto previsto dall'art. 16 comma 2 ultimo periodo che si riferisce al personale con profilo di "Ricercatore Sanitario" che si riporta: *"Il personale di cui alla lettera a), già a tempo parziale, può essere destinatario di un incarico diverso da quello base se opta per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno; diversamente, sarà assegnatario di un incarico di base remunerato con una indennità di funzione composta di una parte fissa pari a quella prevista per l'incarico che sarebbe stato attribuito ai sensi della lettera a) in corrispondenza della posizione retributiva in godimento nel precedente sistema di classificazione, ridotta in proporzione alla durata della prestazione lavorativa, nonché di una eventuale parte variabile corrispondente a quella prevista per l'incarico di base, anch'essa riproporzionata. Nel caso di successivo rientro a tempo pieno si applica la lettera a")*.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

I dipendenti già in servizio presso la Fondazione possono presentare la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale mediante la compilazione di apposita domanda, a condizione che vi siano posti disponibili nel profilo.

La domanda compilata ed integrata dalla documentazione di supporto dovrà pervenire alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane entro e non oltre il 3 luglio 2025.

La domanda avrà valore sino al termine dell'anno di presentazione. Al termine di ogni anno la domanda sarà ritenuta scaduta, se non ripresentata.

Tale domanda deve essere trasmessa con le indicazioni fornite nell'avviso mediante l'apposito modulo presente sul sito intranet aziendale.

Il dipendente deve allegare alla domanda l'eventuale documentazione idonea a comprovare il possesso dei titoli di precedenza o, nei casi consentiti, le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR n. 445/2000 ss.mm.ii.

Nel caso in cui il dipendente intenda presentare richiesta di trasformazione al fine di svolgere un'ulteriore attività lavorativa subordinata o autonoma, è necessario che venga indicata anche la suddetta attività al fine di permettere alla Fondazione la verifica di eventuali situazioni di incompatibilità e conflitto di interesse con l'attività svolta in servizio. In questo caso la richiesta dovrà obbligatoriamente prevedere un part time non superiore al 50%.

In tal caso il dipendente dovrà comunque chiedere l'autorizzazione per attività extraistituzionali, come da vigente regolamento aziendale.

FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

Al termine della scadenza di presentazione delle istanze di part time, la SC Gestione Risorse Umane formula una graduatoria per ciascun profilo professionale, applicando i seguenti criteri, **al fine di fornire elementi aggiuntivi** per la relativa Commissione:

Descrizione motivazione	Punteggio
dipendenti che si trovano nelle condizioni previste all'art. 8 commi 4 e 5 del D.lgs. 81/2015: - comma 4: in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, 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'articolo 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, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (punti per ciascun assistito) - comma 5: in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 (punti per ciascun figlio)	5
dipendenti portatori di handicap o in particolare condizioni psicofisiche (invalidità civile, gravi patologie)	4
dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità (entro 12 mesi dal rientro)	4
documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	4
Genitori con figli di età fra 14 e sino al giorno precedente il 18° anno, in relazione al loro numero (punti per ciascun figlio)	2
Necessità di assistere genitori ultra 65 enni, in relazione a documentate problematiche di salute/non autosufficienza	1
necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	1

Le condizioni suddette devono essere debitamente certificate o, nel caso la documentazione sia già in possesso dell'Amministrazione, autocertificate.

A parità di punteggio viene data precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro al dipendente con una maggiore età anagrafica.

E' possibile la presentazione della domanda di tempo parziale anche da parte dei dipendenti che non si trovino nelle predette situazioni. Verranno inseriti nella graduatoria con zero punti.

In relazione a casistiche di natura sanitaria, per verificare la corrispondenza tra la situazione documentata dal dipendente e le fattispecie sopra indicate, la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane può essere supportata dal Direttore Sanitario anche con eventuale ausilio del "medico competente".

Una volta stilate le graduatorie per ciascun profilo, la SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane trasmette le domande con la graduatoria formulata alla Commissione all'uopo costituita nel modo seguente:

- per il **personale del ruolo sanitario o di supporto**: Direttore SC DAPS, Direttore Sanitario, Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
- per il **personale del ruolo tecnico, amministrativo, professionale**: Direttore SC di afferenza, Direttore Amministrativo e Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
- per il **personale del comparto sezione ricerca**: Direttore della SC di afferenza, Direttore

Scientifico, Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

La Commissione provvederà ad effettuare le dovute valutazioni per la concessione del part-time, tenendo conto, in particolare, dell'eventuale impatto organizzativo e redigendo un apposito verbale da inviare alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane per i provvedimenti conseguenti.

La Fondazione, entro il termine di 60 giorni dalla scadenza dell'avviso, mediante provvedimento amministrativo, concede la trasformazione del rapporto di lavoro oppure la nega con atto motivato.

Per ogni eventuale informazione in merito gli interessati potranno rivolgersi alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dal lunedì al venerdì dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 14.30 alle ore 15.30.

Milano, 3 giugno 2025

F.to Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dott.ssa Rossella Messe