

FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO CARLO BESTA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata nei modi di legge dal 21 novembre 2024

Milano, 20 novembre 2024

IL FUNZIONARIO DELEGATO
(Avv. Enzo Quadri)

Deliberazione del Direttore Generale

N. 804 - 2024 del 20/11/2024

(Titolario di classif. e fascicolo 1.4)

OGGETTO: adozione del Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità

IL DIRETTORE GENERALE sostituito
nella persona della **Dott.ssa Angela Pezzolla**

SC PROPONENTE: S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
Responsabile della struttura proponente: Rossella MESSE
Responsabile del procedimento: S.C. GESTIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE - Rossella MESSE
Addetto all'istruttoria: Francesca D'ALESSANDRO

OGGETTO: adozione del Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità.

ATTESTAZIONE DI REGOLARITÀ ISTRUTTORIA E TECNICO AMMINISTRATIVA DEL PROVVEDIMENTO

Si attesta la regolarità tecnico amministrativa:

Destinatario del provvedimento

- SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
- Centro di costo 631000

ADDETTO ALL'ISTRUTTORIA
(Dott.ssa Francesca D'ALESSANDRO)

IL PROPONENTE/RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
(Dott.ssa Rossella MESSE)

Milano, 15/11/2024.....

ATTESTAZIONE DI REGOLARITÀ CONTABILE/ECONOMICA

Si attesta la regolarità contabile e la copertura economica e l'imputazione a bilancio degli oneri derivanti dal presente provvedimento con annotazione:

() Bilancio Assistenza

() Bilancio Ricerca

Al Conto Economico del Bilancio d'esercizio 2024
Conto COGE n. _____ (.....) per €
Impegno di spesa n. ____/2024

Al Conto Economico del Bilancio d'esercizio 2025
Conto COGE n. _____ (.....) per €
Impegno di spesa n. ____/2025

Allo Stato Patrimoniale del Bilancio d'esercizio 2024
Conto COGE n. _____ (.....) per €
Impegno di spesa n. ____/2024

Allo Stato Patrimoniale del Bilancio d'esercizio 2025
Conto COGE n. _____ (.....) per €
Impegno di spesa n. ____/2025

(X) Il presente provvedimento non comporta alcun onere e ricavo a carico del bilancio aziendale

SC BILANCIO E PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA
Il Direttore (Dott.ssa Angela Regina Volpe)

Milano, 18/11/2024.....

ATTESTAZIONE DI LEGITTIMITÀ DEL PROVVEDIMENTO

Si attesta la legittimità:

SC AFFARI GENERALI E LEGALI
Il Direttore (Avv. Enzo Quadri)

Milano, 19/11/2024.....

VISTI:

- la Legge del 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i. avente ad oggetto: "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
- il D.Lgs. 16 ottobre 2003 n. 288 "Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e Cura a Carattere Scientifico a norma dell'articolo 42, comma 1 della Legge 16 gennaio 2003 n. 3", recante disposizioni sugli Statuti degli Istituti trasformati in Fondazioni, come modificato dal D.Lgs. 23 dicembre 2022 n. 200;
- il Decreto del Ministero della Salute del 28 aprile 2006 con cui è stata disposta la trasformazione dell'IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" in Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta";
- la Legge Regionale 30/12/2009 n. 33 e s.m.i. (come modificato dalla Legge Regionale 11 agosto 2015, n. 23 e dalla Legge Regionale 14 dicembre 2021, n. 22) riguardante il "Testo unico delle Leggi Regionali in materia di sanità";
- l'art. 16 dello Statuto della Fondazione in merito alle competenze del Direttore Generale;
- la DGR XII/1511 del 13/12/2023, recante "Determinazioni in ordine alla gestione del servizio sanitario e socio sanitario per l'esercizio 2024 – quadro economico programmatico";
- la DGR XII/1827 del 31/01/2024, ad oggetto "Determinazioni in ordine agli indirizzi di programmazione del SSR per l'anno 2024 – (di concerto con il vicepresidente Alparone e gli assessori Lucchini e Fermi)";
- il Decreto della Regione Lombardia n. 170 del 10/04/2024 avente ad oggetto: "Determinazione in ordine alla Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta";
- la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. VI/35 del 16/04/2024 con la quale viene nominato Direttore Generale della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" di Milano, il Dott. Angelo Cordone, a far tempo dal 19 aprile 2024;

RICHIAMATO il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità - Triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 2 novembre 2022, e in particolare il Capo III del Titolo V rubricato "Lavoro a tempo parziale";

PRESO ATTO che è necessario individuare le tipologie di *part time* che la Fondazione intende autorizzare, nonché le modalità e i tempi per la presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, e che pertanto è necessario approvare un apposito Regolamento finalizzato alla gestione dell'istituto giuridico;

CONSIDERATO che la bozza di *Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità* è stato condiviso con le organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto e con la RSU in data 28 agosto 2024, ed è stata successivamente oggetto di confronto nel corso degli incontri sindacali del 5 settembre 2024, del 7 ottobre 2024 e del 31 ottobre 2024;

DATO ATTO che in esito al suddetto confronto le proposte dell'Amministrazione sono state integrate recependo una serie di osservazioni e di suggerimenti avanzati dalle parti sindacali, dai quali è derivata l'elaborazione di un testo finale condiviso nei presupposti e negli elementi essenziali di sistema;

PRECISATO che il Regolamento in oggetto si applica a tutto il personale del Comparto Sanità e della sezione del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria;



delibera

RICHIAMATA la Deliberazione del CdA n. VI/58-2024 del 20 giugno 2024, di integrazione della Deliberazione del CdA n. VI/15 dell'8 marzo 2024, con la quale sono stati individuati Regolamenti di carattere gestionale alla cui adozione e/o aggiornamento provvede direttamente il Direttore Generale con proprio provvedimento, fra i quali è incluso il Regolamento per l'accesso all'istituto del part-time da parte del personale del comparto;

RICHIAMATI:

- il CCNL Comparto Sanità del 22 novembre 2022;
- il CCNL Comparto Sanità - sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del 21 febbraio 2024;

RITENUTO, pertanto, di approvare il *"Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità"* nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DATO ATTO che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del Bilancio aziendale;

SU PROPOSTA del Responsabile della Struttura Complessa SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane;

VISTE:

- l'attestazione di regolarità dell'istruttoria del presente provvedimento espressa dal Responsabile della SC proponente;
- l'attestazione del Responsabile della SC Bilancio e Programmazione Finanziaria dalla quale si evince l'assenza di oneri a carico della Fondazione;
- l'attestazione di legittimità del presente provvedimento espressa dal Responsabile della SC Affari Generali e Legali;

RICHIAMATO l'art. 3 comma 6 del D.lgs. n. 502/1992 e s.m.i. che prevede testualmente: *"in caso di vacanza dell'ufficio o nei casi di assenza o di impedimento del Direttore Generale, le relative funzioni sono svolte dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Sanitario su delega del Direttore Generale o, in mancanza di delega, dal direttore più anziano per età..."*;

PRESO ATTO:

- del parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo;
- del parere favorevole espresso dal Direttore Scientifico, così come previsto dall'art. 17 dello Statuto della Fondazione Besta;

DELIBERA

per le ragioni espresse in parte motiva:

di approvare il *"Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del*

personale del Comparto Sanità" nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. di dare atto che il Regolamento entrerà in vigore dalla data di pubblicazione del presente provvedimento e che, in pari data, cesseranno di avere effetto tutte le previsioni aziendali in essere in materia di orario di lavoro;
3. di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio aziendale;
4. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale;
5. di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 comma 6 della Legge Regionale 33/2009 e ss.mm.ii.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott.ssa Angela PEZZOLLA)



IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Renzo Augusto BAGAROLO)



IL DIRETTORE SCIENTIFICO
(Prof. Giuseppe LAURIA PINTER)



IL DIRETTORE GENERALE *sostituto*
(Dott.ssa Angela PEZZOLLA)



Allegato:

Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale del Comparto Sanità

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE DEL PERSONALE DEL
COMPARTO SANITÀ**

 1





INDICE

Art. 1 OGGETTO E FINALITÀ	3
Art. 2 FONTI NORMATIVE	3
Art. 3 TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE ED ARTICOLAZIONE ORARIA	4
Art. 4 NUMERO DI POSTI DISPONIBILI A TEMPO PARZIALE	5
Art. 5 INCOMPATIBILITÀ	5
Art. 6 MODALITÀ DI ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE	6
Art. 7 TEMPO PARZIALE DI DIRITTO	6
Art. 8 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	7
Art. 9 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA	8
Art. 10 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO	9
Art. 11 REVERSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO	10
Art. 12 LAVORO SUPPLEMENTARE	11
Art. 13 LAVORO STRAORDINARIO	12
Art. 14 PRONTA DISPONIBILITÀ	12
Art. 15 PRESTAZIONI AGGIUNTIVE	12
Art. 16 TRATTAMENTO ECONOMICO E ACCESSORIO	13
Art. 17 ISTITUTI DI PRESENZA/ASSENZA	13
Art. 18 NORMA DI RINVIO	14
Art. 19 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	14



Art. 1

OGGETTO E FINALITÀ

Il presente Regolamento, nel rispetto della vigente normativa in materia, disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale dipendente della Fondazione IRCCS Carlo Besta (di seguito Fondazione) appartenente all'area del Comparto e Comparto sez. Ricerca con lo scopo di regolare i rapporti a tempo parziale alla luce dei seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficacia ed efficienza dell'organizzazione aziendale grazie alla valorizzazione della disponibilità e della maggior flessibilità del lavoro;
- agevolare la conciliazione della vita lavorativa con le esigenze personali e/o familiari del personale dipendente e quelle organizzative e funzionali delle strutture della Fondazione;
- tutelare situazioni di particolare disagio o necessità;
- garantire diritti e doveri di tutti i dipendenti in materia di orario e applicazione degli istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro.

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, il trattamento economico e normativo previsto per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Art. 2

FONTI NORMATIVE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle seguenti fonti normative e contrattuali:

- Legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Art. 1, commi da 56 a 64) "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica";
- D. Lgs. 81 del 15 giugno 2015 (Capo II Sezione I artt. da 4 a 12) "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica - n. 6 del 18 luglio 1997 "Lavoro a tempo parziale e disciplina delle incompatibilità. Art. 1, commi 56-65, della L. 662/1996";
- Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Funzione Pubblica - n. 8 del 21 ottobre 1997 "Regime orario del part-time";



- C.C.N.L. Comparto Sanità siglato in data 02/11/2022 (Capo III, artt. 73 – 75, art. 53, art. 61);
- C.C.N.L. Comparto Sanità sezione Ricerca siglato in data 21/02/2024.

Art. 3

TIPOLOGIE DEL RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE ED ARTICOLAZIONE ORARIA

Si intende per “tempo parziale” l’orario di lavoro fissato dal contratto di lavoro individuale, che risulti inferiore al tempo pieno, ossia al normale orario di lavoro individuato dal CCNL (36 ore settimanali).

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

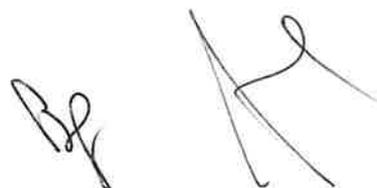
- **orizzontale**, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati 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 in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno (art. 74 CCNL 2019 – 2021).

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.



Art. 4

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.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalla Fondazione in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui sopra di un ulteriore 10%. In tale caso le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

Art. 5

INCOMPATIBILITÀ

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

- per il personale afferente al Comparto Sanità:
 - o il dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - o 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":
 - o 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")*.



Art. 6

MODALITÀ DI ACCESSO AL RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si accede mediante:

- assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale;
- trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno già in atto, su richiesta dei dipendenti interessati.

Art. 7

TEMPO PARZIALE DI DIRITTO

Il presente Regolamento riconosce, nel rispetto della normativa vigente, il diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, entro 15 giorni dalla relativa richiesta, nei confronti dei dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. 81/2015 ovvero:

- dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla competente Commissione medica istituita competente in materia (art. 8 comma 3 D. Lgs. 81/2015); tale part time ha durata di tre anni rinnovabile;
- 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 D. Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50%; (art. 8 comma 7 D. Lgs. 81/2015);
- donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis D. L. 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla L. 15 ottobre 2013, n. 119 (art. 24 comma 6 D. Lgs. 80/2015 e art. 53 CCNL 02.11.2022), limitatamente alla durata del percorso;
- dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare sottoposti ad un progetto terapeutico di recupero o riabilitazione, limitatamente alla durata del progetto (art. 61 comma 1 lettera c) CCNL 02.11.2022).

Il personale che accede all'istituto del part time in virtù di tali casistiche non rientra



all'interno del contingente massimo del 25% e può presentare domanda in qualsiasi momento dell'anno.

Art. 8

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Al di fuori dei “tempi parziali” di diritto, cui si applica l'articolo precedente, 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, previa pubblicazione a cadenza annuale di apposito avviso emanato dalla SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, con scadenza di almeno 30 giorni dalla data della pubblicazione sul sito web aziendale, da emettere entro il 31 ottobre di ciascun anno. In caso di richieste, nel mese di giugno, verrà bandito un nuovo avviso per soddisfare eventuali ulteriori richieste.

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.

La domanda dovrà prevedere i seguenti elementi:

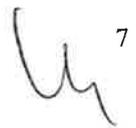
- la percentuale della prestazione lavorativa richiesta;
- la tipologia della prestazione lavorativa richiesta (part-time orizzontale, verticale o misto);
- in caso di richiesta di part-time orizzontale, l'orario di lavoro;
- in caso di richiesta di part-time verticale o misto, i giorni della settimana, del mese o dell'anno ed il relativo orario;
- motivazione a supporto della richiesta.

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%.

Fondazione I.R.C.C.S. Istituto Neurologico Carlo Besta

Via Celoria 11, 20133 Milano – Tel. 02 2364 1

CF 01668320151 – PI 04376340156 – www.istituto-besta.it

 7





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

Art. 9

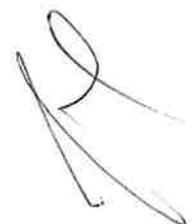
FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

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 anni, 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.

Art. 10

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

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, viene

 9





perfezionata tramite la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro che dovrà contenere indicazioni in ordine:

- alla tipologia di tempo parziale;
- alla durata della prestazione lavorativa, espressa in termini percentuali, rapportata all'orario di lavoro a tempo pieno;
- alla collocazione oraria della prestazione lavorativa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- alla retribuzione rapportata alla durata della prestazione lavorativa;
- alla data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro;
- all'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali
- alla durata del rapporto di lavoro a tempo parziale, fatte salve le durate indicate nell'art. 8.

Ogni successiva variazione relativa alla tipologia di tempo parziale o al numero di ore giornaliera/settimanali e relativa articolazione richiede la sottoscrizione di "Appendice" al contratto individuale di lavoro.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 11

REVERSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

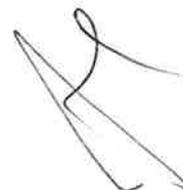
Il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto, a richiesta, ad ottenere il ripristino del tempo pieno, decorso un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.

In caso di domanda di reintegro prima che sia decorso il biennio di cui al presente comma, la Fondazione ha la facoltà - valutate le proprie esigenze organizzative e funzionali - di accogliere la richiesta, a condizione che vi sia il "posto in organico".

Durante l'anno il dipendente può presentare richiesta:

- di passaggio da una tipologia di tempo parziale ad un'altra;
- di modifica della percentuale e /o della fascia oraria in cui prestare l'attività lavorativa.

L'accoglimento della richiesta è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche previste per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale.



Qualora si proceda alla nuova trasformazione, il contratto individuale di lavoro a tempo parziale già sottoscritto, è modificato mediante un nuovo atto scritto.

Art. 12

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;

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

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 e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

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.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno.

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione globale di fatto individuate dalla contrattazione nazionale collettiva, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo sopraindicate, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la maggiorazione di cui al precedente comma è elevata al 25%.

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. 81/2015.

Art. 13

LAVORO STRAORDINARIO

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito 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, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 81/2015.

Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario prevista dai CCNL vigenti del Comparto Sanità e della Sezione Ricerca.

Art. 14

PRONTA DISPONIBILITÀ

La pronta disponibilità è consentita al personale del comparto, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative - con particolare riferimento al D. Lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992 - e limitatamente ai casi di carenza organica, considerato che:

- per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, i turni di pronta disponibilità sono proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto;
- per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, la prestazione di pronta disponibilità ed i turni, sono assicurati per intero, nei periodi di servizio.

Al personale utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, si applicano le disposizioni contrattuali che regolano la pronta disponibilità.

Il lavoro supplementare effettuabile da tale personale per i turni, ivi compresi quelli di pronta disponibilità, soggiace ai limiti quantitativi indicati nel CCNL del personale del Comparto siglato in data 2 novembre 2022 relativamente al trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e, in ogni caso, non può superare n. 102 ore annue individuali.

Art. 15

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.



Art. 16

TRATTAMENTO ECONOMICO E ACCESSORIO

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale.

Art. 17

ISTITUTI DI PRESENZA/ASSENZA

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della L. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D. Lgs. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo. Il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con il proprio responsabile, senza effetti di



ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 18
NORMA DI RINVIO

Per tutto quanto non disciplinato nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni contrattuali nazionali ed alla normativa vigente in materia.

Art. 19
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Restano ferme le articolazioni orarie del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in essere al momento dell'entrata in vigore del presente Regolamento e sino alla scadenza del contratto individuale di part time.

Restano invariate le percentuali e le articolazioni di part time per il personale a cui è stato concesso a tempo indeterminato.

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di pubblicazione del provvedimento di adozione.

