



---

**AZIENDA SOCIO-SANITARIA TERRITORIALE DELLA VALCAMONICA**  
Sede legale: Breno (Bs) - Via Nissolina, 2 - tel. 0364.3291 - fax 0364.329310 - CF/P.IVA n.03775830981  
www.asst-valcamonica.it PEC: protocollo@pec.asst-valcamonica.it

**DECRETO N. 0989 DEL 27 NOV. 2017**

**OGGETTO:** Approvazione del "Regolamento in materia di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale".

**IL DIRETTORE GENERALE**

Su proposta del responsabile del procedimento amm.vo:

F.to Dott Corrado Scolari

Acquisito il parere del Direttore Sanitario:

F.to Dr Marcello Acciaro

Acquisito il parere del Direttore Amministrativo:

F.to Dott Giuseppe Ferrari

Acquisito il parere del Direttore Socio-Sanitario:

F.to Dr.ssa Maria Assunta De Berti

L'anno 2017, giorno e mese sopraindicati:

PREMESSO che:

- a seguito di precedenti incontri tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali Area Comparto e i Rappresentanti RSU si era convenuto di procedere all'adozione di un regolamento organico circa le procedure di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale al personale dei ruoli non dirigenziali;

- in data 29.6.2017 è stato raggiunto accordo con i Rappresentanti delle OOSS e le parti hanno convenuto di adottare uno specifico atto regolamentare in materia, rubricato "Regolamento per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale", la cui applicazione è prevista, previo svolgimento degli adempimenti di competenza, con decorrenza dall'1.1.2018;

RICHIAMATI:

- la relazione illustrativa e tecnico finanziaria dell'accordo medesimo così come redatta dall'AGRU, registrata al prot.ASST il 28.8.2017 al n.15674/17;

- la certificazione resa, ai sensi dell'art.40 bis del D.Lgs 165/2001, dal Collegio Sindacale, come risulta dalla nota registrata al prot.ASST il 6.11.2017 al n.19907/17;

- il decreto adottato in data odierna con il quale si sono recepiti gli accordi precedentemente intervenuti con le rappresentanze sindacali,

OSSERVATO che, per quanto riguarda la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale, sono stati definiti tramite l'accordo intervenuto i vari aspetti d'interesse tra i quali: i destinatari e le tipologie del rapporto a tempo parziale, i limiti riguardanti i contingenti di personale massimi a part-time, i criteri valutativi, le modalità di presentazione della domanda per la concessione e la commissione incaricata della valutazione, la durata, i tempi di decorrenza della trasformazione, ferie, permessi, lavoro straordinario, mensa e pronta disponibilità;

VISTI:

- il D.Lgs n.502/1992;

- il D.Lgs n.165/2001, ed in particolare gli artt 40 e 40 bis;

- il D.Lgs n.150/2009;

- il D.Lgs n.81/2015, con particolare riferimento alla disciplina contenuta negli artt.4-12;

- la L n.183/2010 recante specifiche disposizioni in materia di rapporto a tempo parziale nell'ambito di rapporti di lavoro stipulati dalle pubbliche amministrazioni;

- le "Determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'esercizio 2017", adottate con DGR n.X/5954/2016;

- i CCNL del Comparto Sanità ed in particolare gli artt 23 e ss CCNL 7.4.1999, l'art 22 CCNL 19.4.2004 e gli artt 34 e ss CCNL 20.9.2001;

RITENUTO di approvare l'allegato "Regolamento in materia di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale", precisando che la decorrenza dell'entrata in vigore è fissata per il giorno 1.1.2018;

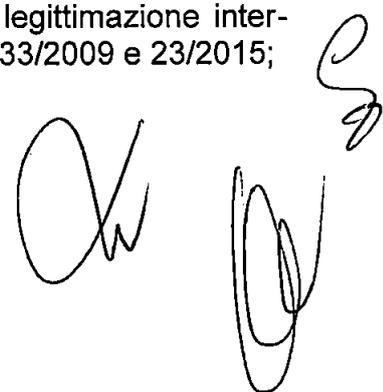
VISTA la proposta del responsabile del procedimento a seguito di formale istruttoria;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole del Responsabile del procedimento;

ACQUISITI, per quanto di competenza, i pareri favorevoli dei Direttori Sanitario, Amministrativo e Socio-Sanitario;

CON I POTERI di cui all'art. 3 del D.Lgs n.502/1992, così come risulta modificato con D.Lgs n.517/1993 e con D.Lgs n.229/1999 ed in virtù della formale legittimazione intervenuta con DGR n.X/4632 del 19.12.2015, in attuazione delle LLRR n.33/2009 e 23/2015;

DECRETA

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a stylized, cursive 'A' or similar character. The second signature is more complex, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

1 - di approvare definitivamente il "Regolamento per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale", che, allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2 - di precisare che la decorrenza dell'entrata in vigore di detto regolamento è fissata per l'1.1.2018;

3 - che dall'adozione del presente atto non discendono oneri finanziari per l'Azienda;

4 - di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale per i conseguenti controlli previsti dalla normativa vigente.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dr. Raffaello Stradoni)





**ALLEGATO AL DECRETO**  
**0989 del 27 NOV. 2017**

# REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONCESSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE



**INDICE**

- Art. 1 - Definizione
- Art. 2 - Destinatari
- Art. 3 - Tipologie
- Art. 4 - Percentuali previste
- Art. 5 - Contingenti di personale a part-time
- Art. 6 - Part-time derivante da norme di legge
- Art. 7 - Part-time concesso a seguito di valutazione
- Art. 8 - Altra attività lavorativa
- Art. 9 - Durata del part-time
- Art. 10 - Commissione di valutazione delle domande
- Art. 11 - Modalità di presentazione della domanda
- Art. 12 - Tempi
- Art. 13 - Formalizzazione del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 14 - Ferie - permessi
- Art. 15 - Lavoro straordinario
- Art. 16 - Mensa
- Art. 17 - Pronta disponibilità
- Art. 18 - Supporto alla libera professione e part-time
- Art. 19 - Norma di prima attuazione
- Art. 20 - Rinvio





Il presente Regolamento, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti ed informandosi ai principi di efficacia, trasparenza ed imparzialità, disciplina le procedure che regolano la costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa. Disciplina, altresì per il medesimo personale la modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in ordine all'orario ed alla tipologia.

Pertanto si propone di raggiungere i seguenti obiettivi:

- migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione Aziendale, grazie alla migliore flessibilità delle prestazioni lavorative, mediante una più corretta programmazione delle attività e dei servizi offerti al pubblico
- operare un equo bilanciamento tra le esigenze sociali familiari ed individuali dei dipendenti e le peculiari caratteristiche dei servizi erogati dall'Azienda stessa.

## **ART. 1 DEFINIZIONE**

Per rapporto di lavoro a tempo parziale s'intende la prestazione lavorativa ridotta rispetto al dovuto orario contrattuale settimanale, mensile o annuo.

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 7 aprile 1999, 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 dal CCNL del 7 aprile 1999 mediante:

- a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

## **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 dal CCNL vigente. Il presente regolamento è applicabile al personale a tempo pieno e con rapporto a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

I dipendenti titolari di incarico di Posizione Organizzativa qualora dovessero aver diritto al rapporto di lavoro a tempo parziale dovranno rinunciare all'incarico di cui sono titolari.

Sono esclusi dal presentare istanza i dipendenti in servizio a tempo parziale con contratto individuale antecedente il 25.6.2008 per i quali non è stato applicato l' art. 16 della L. 183/2010. Per tali dipendenti il diritto al part-time è garantito dalla norme vigenti sino a diversa scelta dei medesimi.



### ART. 3 TIPOLOGIE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito secondo le seguenti tipologie:

- a) Tempo parziale **orizzontale**: prevede l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi, in relazione alla organizzazione del Servizio o della U.O. di assegnazione;
- b) Tempo parziale **verticale**: prevede l'articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o in determinati periodi dell'anno in misura da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);
- c) Tempo parziale **misto**: con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b) per periodi non inferiori a 3 mesi

L'articolazione della prestazione lavorativa (orizzontale/verticale/mista) deve essere sempre concordata tra il dipendente e il Direttore/Responsabile del Servizio/Ufficio di appartenenza e potrà subire variazioni temporanee in relazione all'insorgenza straordinaria – dichiarata dal dirigente responsabile della struttura presso cui è impiegato il dipendente – di esigenze di servizio diverse e/o ulteriori rispetto a quelle valutate all'atto della concessione del part time.

### ART. 4 PERCENTUALI PREVISTE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolato con un orario di lavoro pari a:

- 50,00% dell'orario a tempo pieno, pari a n. 18 ore settimanali;
- 69,45% dell'orario a tempo pieno, pari a n. 25 ore settimanali;
- 83,33% dell'orario a tempo pieno, pari a n. 30 ore settimanali;

Nel contratto individuale verrà prevista la tipologia e l'articolazione oraria.

### ART. 5 CONTINGENTI DI PERSONALE A PART-TIME

Il contingente di personale da destinare al part-time non può superare il 25% dei fabbisogni dei macro profili professionali come definiti nei Piani triennali dei fabbisogni approvati dalla Regione Lombardia.

I contingenti vengono determinati annualmente con riferimento al personale effettivamente in servizio al 1 gennaio di ciascun anno. Non verranno conteggiati nella base di computo i dipendenti assunti a tempo parziale.

I posti disponibili per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono assegnati, a seguito di formulazione di graduatorie da parte di apposita Commissione preposta alla valutazione delle domande.

In presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari previste dall'art. 6 del presente regolamento, ai sensi dell'art. 23 comma 10 CCNL del 7.4.1999, il contingente del comma 8 del citato CCNL può essere elevato fino ad un



ulteriore 10%.

## ART.6 PART-TIME DERIVANTE DA NORME DI LEGGE

### a. Patologie oncologiche

I lavoratori 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 da una commissione medica istituita presso l'azienda unita' sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale e' trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno. (Art. 8 comma 3 D.Lgs n. 81/2015 ).

### b. Congedo parentale

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale spetta di diritto anche ai dipendenti che ne facciano richiesta, 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. In tal caso il part-time concesso avrà durata pari alla porzione di congedo parentale non fruito. A tali istanze l'Azienda si impegna a dare riscontro entro il termine massimo di 15 giorni dalla data di presentazione della stessa- (Art. 8 comma 7 D.Lgs 81/2015).

### c. Limitazioni orarie disposte dal medico competente

Qualora la trasformazione sia stata concessa in mancanza di posti disponibili, la stessa verrà riassorbita nel contingente di riferimento non appena si verrà a liberare un posto. I dipendenti che si trovino in tale situazione possono presentare istanza per la concessione del tempo parziale in ogni periodo dell'anno.

## ART.7 PART-TIME CONCESSO A SEGUITO DI VALUTAZIONE

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, non rientranti nelle tipologie definite per legge, saranno valutate dalla Commissione di cui all'art. 9 tenendo conto, nel rispetto del dettato normativo ed in particolare dell'art. 8 del D.Lgs n. 81/2015, dei seguenti criteri:

### PRIORITA'

Ai fini della redazione delle graduatorie: costituiscono titolo di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro le seguenti condizioni (art. 8 commi 4 e 5 D.lgs 81/2015):



- Patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti 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, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992 n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
- Richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore ad anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 05.02.1992 n. 104 con precedenza per il genitore unico affidatario.

## GRADUATORIE

Qualora le domande presentate non eccedano la disponibilità di posti nell'ambito della percentuale del 25% del macroprofilo professionale di appartenenza le medesime vengono accolte a seguito del parere del responsabile con determina del Direttore AGRU.

Le domande non rientranti nelle tipologie previste da norme di legge nonché le domande aventi titolo di priorità, se le medesime eccedono la disponibilità del 25%, sono valutate dalla Commissione prevista all'art.9, secondo il seguente ordine di priorità:

- **dipendenti che si trovano in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie (tossico-dipendenti, alcolisti, disagio psichico, patologie croniche richiedenti assistenza continuativa, patologie di cui al DM 278/00);**
- **dipendente portatore di handicap grave ex Legge 104/1992;**
- **dipendente con figli, studenti del primo ciclo dell'istruzione, con DSA (dislessia, disgrafia, distorto grafia e discalculia) ai sensi dell'art. 6 della Legge n.170/2010**
- **dipendente che intende intraprendere altra attività lavorativa documentata e autorizzata (art. 23 CCNL 7.4.1999, non in conflitto di interessi con l'attività istituzionale**

**In caso di parità nelle singole categorie individuate verranno applicati i seguenti ulteriori criteri e stilata una graduatoria:**

- **Figli minori con età inferiore a 13 anni:**

• Condizione	• Con figli di età inferiore ai 13 anni (oltre al primo)
• Con coniuge/convivente	• da 0 a 5 punti incrementando di 1 punto ogni 2 anni di età compiuti (11-9-7-5-3)
• Separato/divorziato non convivente	• Gli stessi punteggi maggiorati del 25%
• Genitore unico	• Gli stessi punteggi maggiorati del 30%

• **Figli minori con età superiore a 13 anni:**

• Condizione	• Con figli da 13 anni compiuti a 18 anni
• Con coniuge/convi- vente	• da 5 a 0 punti diminuendo di 1 punto ogni anno di età compiuto
• Separato/div- orziato non convivente	• Gli stessi punteggi maggiorati del 25%
• Genitore unico	• Gli stessi punteggi maggiorati del 30%

• **Assistenza a convivente, coniuge e familiari portatori di handicap con riconoscimento dell'articolo 3 - comma 3 - della legge 5 febbraio 1992 n. 104:**

Condizione	Familiare invalido con riconoscimento art.3 comma 3 l. 104/1992
Il richiedente è l'unico familiare che può assistere il familiare portatore di handicap*	punti 15
In famiglia sono presenti ulteriori persone (parenti e affini fino al 2° grado non titolari di 104), conviventi o domiciliati nello stesso comune, che possano assistere la persona portatore di handicap alle medesime condizioni del dipendente (lavoratori dipendenti o disoccupati). Sono esclusi i familiari studenti *	Punti 1-10 oltre 65 anni: 5 da 50-65: 3 inferiori 50 anni:1

\* Le situazioni sono alternative

• **Assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche 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 sei 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.

Rientrano in questa fattispecie anche gravi situazioni di particolare rilevanza.

- da punti 0 a punti 15 attribuiti dalla commissione su valutazione del medico.

• **Età anagrafica: vengono attribuiti punti 0,30 per ogni anno di età compiuto.**

Nella stesura delle graduatorie finali, in caso di parità di punteggio, il tempo parziale è



concesso al dipendente con maggior età anagrafica.

## **ART. 8 ALTRA ATTIVITA' LAVORATIVA**

Nel caso in cui il dipendente richieda il passaggio del rapporto di lavoro a tempo parziale =< a 18 ore settimanali (50%) al fine di svolgere un'altra attività lavorativa autonoma o subordinata, alla domanda dovrà essere allegata la necessaria documentazione affinché l'Amministrazione possa accertare eventuali conflitti di interesse con l'attività normalmente svolta.

Il dipendente è inoltre tenuto ad informare l'Amministrazione ogni qualvolta intervengano variazioni rispetto a quanto inizialmente dichiarato in merito alla seconda attività.

L'attività che il dipendente intende esercitare non può intercorrere con una pubblica amministrazione.

Il tempo parziale disciplinato dal presente articolo, qualora concesso, verrà autorizzato per tutta la durata dello svolgimento dell'attività lavorativa intrapresa che dovrà essere preventivamente comunicata.

## **ART. 9 DURATA DEL PART - TIME**

Il part-time è concesso per anni 2 (due) o per la durata temporale della sussistenza dei requisiti per i quali è stato accordato. Al termine dei due anni il dipendente può presentare una nuova domanda. E' escluso qualsiasi tacito rinnovo.

Eventuali richieste di modifica del rapporto di lavoro part-time che incrementino la prestazione oraria (cambiamento dell'articolazione o della percentuale di prestazione lavorativa) possono essere presentate dal dipendente in qualunque periodo del biennio all'Area Gestione Risorse Umane, anche in questo caso dovrà essere acquisito il motivato parere del Dirigente della struttura cui il dipendente appartiene e la variazione dà luogo alla sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro. Le modifiche intervenute non variano il termine del contratto originariamente sottoscritto.

Fermo restando quanto previsto in materia dalla Legge e dai CCNLL, il rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno può essere richiesto dal dipendente anticipatamente alla scadenza del rapporti di lavoro a tempo parziale decorsi 6 mesi dalla stipula del contratto di tempo parziale.

In caso di sopravvenute necessità aziendali, per cui un determinato part-time risulti pregiudizievole alla funzionalità della Struttura cui il dipendente è assegnato, è facoltà del Responsabile della Struttura, richiedere al dipendente interessato una diversa articolazione del part-time in atto.

**ART. 10**  
**COMMISSIONE DI VALUTAZIONE DELLE DOMANDE**

La Commissione preposta alla formulazione delle graduatorie è così composta.

- dal Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane o suo delegato in qualità di Presidente;
- dal Dirigente SITRA o suo delegato;
- da n. 3 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali;
- dal medico competente;
- dal responsabile del Servizio Giuridico dell'AGRU o suo delegato;
- da un impiegato dell'Area Gestione Risorse Umane con funzioni di Segretario;

**ART. 11**  
**MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

La domanda, a cura dei dipendenti interessati, redatta su apposito modello compilato in ogni sua parte e protocollata, è trasmessa all'Area Gestione delle Risorse Umane che provvede alla predisposizione di tutti gli atti conseguenti.

I dipendenti interessati devono presentare domanda (da compilarsi esclusivamente sull'apposito modello) al Direttore dell'Area Gestione Risorse Umane. La domanda deve essere corredata dalla documentazione idonea a comprovare la sussistenza delle situazioni personali indicate nella motivazione ed utili ai fini dell'attribuzione dei punteggi per la formazione delle graduatorie. La motivazione e la documentazione relativa dovrà essere allegata, in busta chiusa, al modulo di cui sopra, sul quale dovrà essere apposto il parere del dirigente responsabile della struttura di appartenenza del richiedente; tale parere, se positivo non potrà in nessun caso essere subordinato all'attribuzione "in sostituzione" di risorse umane alla struttura di appartenenza, se negativo dovrà contenere una chiara illustrazione dei motivi di servizio che ostano alla concessione.

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro dovranno essere presentate nell'arco temporale di volta in volta comunicato con apposito avviso, che di norma sarà emesso con cadenza biennale nel corso del mese di ottobre e, in caso di accoglimento, avranno decorrenza dal primo gennaio dell'anno successivo.

Le domande pervenute all'Area Gestione Risorse Umane entro il termine indicato nell'avviso sono valutate, ai fini dell'attribuzione dei punteggi e della formazione delle graduatorie, dalla Commissione di cui all'art. 9 del presente regolamento. Le sessioni di lavoro della predetta Commissione sono verbalizzate e i relativi verbali conservati agli atti dell'Area Gestione Risorse Umane.

Le istanze motivate ai sensi dell'art. 8 comma 3 e comma 7 del D.Lgs. 81/2015 in relazione all'evidente carattere d'urgenza che le caratterizza, verranno accolte in qualsiasi momento dell'anno.

**ART. 12**  
**TEMPI**

Salvo che sussistano giustificati motivi per fissare una diversa decorrenza l'Azienda determina la data di trasformazione del rapporto di lavoro ha decorrenza 1° Gennaio.

La collocazione di personale a part-time non può determinare la mobilità d'ufficio di altro personale sia esso ad orario intero o già a rapporto part-time. La concessione del part time potrà invece comportare l'assegnazione ad altra unità organizzativa.

Le ferie e gli eventuali recuperi maturati dovranno essere fruiti integralmente dal dipendente, prima del passaggio a part-time. Il presente comma si applica anche alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.

**ART. 13**  
**FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e le condizioni dello stesso (tipologia di part-time, percentuale assegnata, data della trasformazione, clausole di flessibilità e salvaguardia) verranno formalizzate mediante stipula di apposito contratto individuale di lavoro.

**ART. 14**  
**FERIE - PERMESSI**

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

I lavoratori 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 ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal Decreto Legislativo 26.03.2001 n.151, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi 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 part-time 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.

**ART. 15**  
**LAVORO STRAORDINARIO**

Il dipendente con rapporto di lavoro part time può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate ai sensi del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 art.6 comma 2. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

**ART. 16**  
**MENSA**

Ha diritto ad usufruire del servizio mensa, il dipendente con rapporto di lavoro part-time la cui prestazione lavorativa termina dopo che siano trascorsi almeno 30 minuti dall'apertura del servizio mensa ed effettui nella giornata, almeno 4 ore.

Ha altresì diritto di usufruire del servizio mensa il dipendente la cui prestazione lavorativa, comprenda la fascia oraria di apertura del servizio mensa.

**ART. 17**  
**PRONTA DISPONIBILITA'**  
(ART 22 ccnl 19.04.2004)

Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11, primo periodo, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 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. 18**  
**SUPPORTO ALLA LIBERA PROFESSIONE E PART TIME**

L'attività di supporto alla libera professione, all'area a pagamento nonché l'attività premiante 118 deve essere effettuata prioritariamente dai dipendenti in servizio effettivo a tempo pieno secondo criteri di rotazione.

Solo in caso di necessità o evidente carenza del personale a tempo pieno, di cui al comma precedente è consentita l'attività di supporto al personale dipendente con rapporto di lavoro part time o che usufruiscano nel mese corrispondente di istituti normativi o contrattuali che comportino la riduzione a qualsiasi titolo dell'orario di servizio. Sono esclusi dall'effettuazione delle attività di cui al presente articolo i part time obbligatori, quelli per

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ASST Valcamonica</p>	<p align="center"><b>Regolamento in materia di concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale</b></p>	<p align="right">Rev. 00 Pag. 12 di 12 27.11.2017</p>
---	--	---

motivi di salute e quelli disposti per limitazioni orarie dal medico competente.

**ART. 19  
NORMA DI PRIMA ATTUAZIONE**

I contratti individuali già sottoscritti, alla data di entrata in vigore del presente regolamento, mantengono la loro validità fino alla scadenza, anche in soprannumero rispetto alla percentuale annuale di cui al presente regolamento e sono rinnovati fino alla data di decorrenza della graduatoria ai sensi del presente regolamento. Alla prima scadenza annuale utile, i dipendenti di cui al comma precedente, saranno tenuti a presentare domanda per essere inseriti nella graduatoria biennale.

**ART. 20  
RINVIO**

Per quanto non disposto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni dei CC.CC.NN.LL. ed alla normativa vigente in materia.



## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto viene pubblicato in copia all'Albo di questa Azienda Socio-Sanitaria Territoriale della Valcamonica Via Nissolina n. 2 - Breno (Brescia) - per 15 giorni consecutivi, a

decorrere dal ..... **28 NOV. 2017** .....

IL RESPONSABILE AREA  
GESTIONE DELLE RELAZIONI  
(Gemma Torri)

.....  
.....



## CERTIFICATO DI COPIA AUTENTICA

Si attesta che la presente copia, composta da

N. 15 (quindici) pagine,  
è conforme all'originale.

Breno, ..... **28 NOV. 2017** .....

IL RESPONSABILE AREA  
GESTIONE DELLE RELAZIONI  
(Gemma Torri)

.....  
.....

