**REGOLAMENTO**

**REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO AD IMPEGNO RIDOTTO AREA SANITA’**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| REV. | AGGIORNATA AL  | DESCRIZIONE E/O MODIFICA | REDAZIONE | PRE-VERIFICA | VERIFICA | APPROVAZIONE |
| 01 | 21/12/2020 | Revisione | C. Tudori – UOC Risorse Umane | A. Rossodivita – Direttore interim UOC Qualità e Risk Management  | E. Tanzi – Direttore UOC Risorse Umane | G . Rabbiosi – Direttore Dipartimento Amministrativo |

**INDICE**

ART. 1) SCOPO DEL REGOLAMENTO

ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 3) ARTICOLAZIONI E PERCENTUALI PRESTAZIONI LAVORATIVE PART TIME

ART. 4) MOTIVAZIONE PER LA CONCESSIONE

ART. 5) PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

ART. 6) CRITERI DI ACCOGLIMENTO DELLA RICHIESTA

ART. 7) VALIDITA' DEI RAPPORTI DI LAVORO A IMPEGNO RIDOTTO

ART. 8) CONTINGENTI MASSIMI AREA SANITA'

**ART. 9) FUNZIONALITA’ DEI SERVIZI INTERESSATI**

ART.10) TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVO

ART.11) NORMA FINALE

**ALLEGATO 1**

**ART. 1) – SCOPO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento disciplina, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali, le modalità di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale afferente all’Area Sanità dell’Azienda Socio Sanitaria Territoriale della Valtellina e dell’Alto Lario.

#

**ART. 2) – CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente Regolamento si applica a tutti i dirigenti medici e sanitari dell’Area della Sanità con rapporto di lavoro esclusivo.

Non è consentito l’accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti titolari di un incarico dirigenziale di natura gestionale. Qualora i dirigenti con incarico gestionale abbiano presentata domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l’incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli previsti.

**ART. 3) – ARTICOLAZIONE E PERCENTUALI PRESTAZIONI LAVORATIVE A IMPEGNO RIDOTTO**

L’impegno ridotto può essere realizzato:

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

b) con articolazione della prestazione di servizio su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell’anno (tempo parziale verticale);

La durata della prestazione lavorativa può articolarsi nelle seguenti tipologie:

* Riduzione del 50% rispetto all’orario contrattualmente stabilito;
* Riduzione del 30% rispetto all’orario contrattualmente stabilito.

In casi del tutto eccezionali, l’Azienda può valutare percentuali ulteriori di riduzione dell’orario contrattualmente stabilito, nel rispetto della normativa in vigore, nonché, eventualmente, soluzioni miste rispetto all’articolazione.

**ART. 4) – MOTIVAZIONI PER LA CONCESSIONE**

Il rapporto di lavoro ad impegno ridotto può costituirsi per i seguenti motivi:

* assistenza figli di età inferiore agli otto anni (si intende fino al compimento dell’ottavo anno);
* assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non ci sia possibilità alternativa di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati, previsti per i tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;
* assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall’art, 2, comma 1, lett. d) del DM 278/2000, nonché in relazione a parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi che siano portatori di handicap.

**ART. 5) – PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Il Dirigente, in presenza dei necessari requisiti, inoltra domanda di trasformazione del rapporto di lavoro alla U.O.C. Risorse Umane su apposito modulo – Richiesta rapporto di lavoro ad impegno ridotto, debitamente compilato nelle sue parti e avendo cura di allegare tutta la documentazione ritenuta utile a supporto dell’istanza presentata.

Ad esclusione delle documentazioni certificanti stati irreversibili, le rimanenti certificazioni dovranno riportare una data non anteriore a sei mesi, ovvero recare prescrizioni ancora in corso di validità.

La domanda deve contenere il parere del Direttore UOC/Responsabile della Struttura di appartenenza rispetto all’articolazione dell’orario e alla decorrenza, che in ogni caso vanno concordate.

Nella domanda deve essere specificato, altresì, il mantenimento del rapporto di lavoro esclusivo.

**ART. 6) – CONTINGENTI MASSIMI DIRIGENZA AREA SANITA’**

I dirigenti medici con rapporto di lavoro esclusivo, che abbiano superato il periodo di prova, possono essere ammessi all’impegno ridotto in misura non superiore al 3% della dotazione organica complessiva dell’area della dirigenziale di interesse rilevata al 31 dicembre. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all’unità e va ripartita tra i vari ruoli e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi**.** In sede di contrattazione decentrata, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente precedente fino al 7%.

**ART 7) - CRITERI DI ACCOGLIMENTO DELLA RICHIESTA**

L’impegno ridotto richiesto dal dirigente viene concesso in presenza delle seguenti condizioni:

1. sussistenza di una motivazione tra quelle elencate nel precedente art. 4;
2. disponibilità del posto nell’ambito del contingente riferito alla specifica area di appartenenza;
3. parere favorevole del Direttore della Struttura interessata sia in ordine all’eventuale pregiudizio sull’attività del servizio sia in ordine all’articolazione oraria concordata. Ai Direttori si richiede di esplicitare in modo dettagliato le cause ostative alla concessione dello orario ridotto.

**ART 8) - VALIDITA’ DEI RAPPORTI DI LAVORO AD IMPEGNO RIDOTTO**

I rapporti di lavoro ad impegno ridotto della dirigenza avranno durata triennale e decadono al venir meno dei requisiti indicati al precedente art. 4, utili per la concessione del beneficio.

Al fine di garantire comunque un principio di rotazione tra i dirigenti interessati al rapporto di lavoro ad impegno ridotto, si stabilisce di procedere alla formulazione di apposite graduatorie tra i richiedenti, utilizzando, a tal fine, i criteri specificati nell’Allegato al presente regolamento.

Tali graduatorie avranno validità triennale e saranno utilizzate per la concessione del rapporto di lavoro ad impegno ridotto, nei limiti dei contingenti sopra determinati.

Nel caso il contingente lo consenta, sarà possibile presentare richiesta di rapporto di lavoro ad impegno ridotto anche successivamente alla scadenza del bando per la formulazione delle predette graduatorie.

Il rientro al regime pieno può essere anticipato su richiesta del dirigente ovvero su disposizione aziendale al cessare delle ragioni che lo hanno determinato. A tal proposito, il dirigente si impegna a comunicare le cause di cessazione dei requisiti che hanno determinato la concessione del part-time e riprenderà servizio a tempo pieno entro due mesi.

La trasformazione del rapporto a impegno orario ridotto avviene con accordo tra le parti stipulato in forma scritta che modifica il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che contiene:

- l’indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto e della relativa durata;

- l’impegno del dirigente a comunicare l’eventuale venir meno della condizione che ha comportato l’accesso all’impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad orario pieno,

- della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell’orario ridotto. L’indicazione dell’orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite, per i lavoratori turnisti.

**ART. 9) - FUNZIONALITA’ DEI SERVIZI INTERESSATI**

E’ possibile, di norma, concedere il rapporto di lavoro ad impegno ridotto unicamente ad un dirigente nell’ambito della medesima U.O.C., da determinarsi sulla base della graduatoria di cui al precedente articolo 9.

E’ comunque ammessa la concessione di più rapporti a impegno ridotto nell’ambito della medesima Struttura Complessa previo parere del Direttore della struttura stessa in merito all’assenza di pregiudizio rispetto alla funzionalità dei servizi e con impegno a non chiedere integrazioni/sostituzioni di personale ad integrazione delle ore mancanti.

**ART. 10) - TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVO**

Per i dirigenti ad impegno ridotto è precluso l’esercizio dell’attività libero professionale nonché la partecipazione a prestazioni aggiuntive, così come attività di supporto all’intra-moenia.

Nei casi di carenza organica, il dirigente ad impegno ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie di legge, può essere utilizzato per la copertura di turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all’orario svolto. Nei casi di articolazione verticale, le prestazioni di pronta disponibilità e i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

**ART. 11) – NORMA FINALE**

Qualora l'Amministrazione, nelle fasi di applicazione del presente regolamento - che prevede l'emissione di bandi triennali - non fosse nelle condizioni di stilare una nuova graduatoria nei termini previsti, i contratti ad impegno ridotto in essere si intenderanno prorogati sino alla concessione dei nuovi rapporti.

Per quanto non contemplato nel presente Regolamento in materia di impegno ridotto, si fa rinvio alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia (CCNL 2016-2018 Area della Sanità), e al decreto legislativo DLgs 81/2015 e s.m.i.

 **Allegato 1**

**CRITERI DI VALUTAZIONE**

**1) CRITERI DI PRIORITA' E DI DIRITTO**

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a impegno ridotto, senza limiti di contingente:

* Secondo quanto previsto dall’art. 8 comma 3 del D.lgs. n. 81/2015 “i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative 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 unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno”;
* I 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 decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, purché con una riduzione d’orario non superiore al 50 per cento. (Art. 8 comma 7 D.Lgs 81/2015). Il part-time concesso in ossequio al citato caso è commisurato – nella durata – alla porzione di congedo parentale non fruito.

I dipendenti che rientrano in tali casistiche **avranno di diritto** la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell’ambito della graduatoria che verrà stilata dalla competente Commissione. Successivamente all’approvazione della graduatoria sopra citata, i dipendenti aventi diritto saranno collocati in part-time extra-contingente.

Fatto salvo quanto sopra, nell’analizzare le domande presentate, l’Azienda terrà conto delle situazioni che determinano, ai sensi di quanto stabilito dal già citato art. 8 D.Lgs 81/2015, commi 4-5), **una priorità** nelle richieste di trasformazione e precisamente nel seguente ordine:

1. il lavoratore o la lavoratrice che assiste il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, 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'art. 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; (Art 8 comma 4 D.Lgs 81/2015);
2. il lavoratore o la lavoratrice, con figlio convivente minore fino a tredici anni o con figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104 del 1992, ferma restando la prevalenza della condizione di genitore unico, o separato legalmente o divorziato(\*\*)

(Art 8 comma 5 D.Lgs 81/2015);

(\*) per “genitore unico” deve intendersi chi si trova nelle sotto elencate situazioni:

- morte dell’altro genitore;

- abbandono del figlio da parte dell’altro genitore;

- affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore risultante da provvedimento formale

- grave infermità,anche temporanea, dell’altro genitore;

- mancato riconoscimento del figlio da parte dell’altro genitore;

- separati legalmente o divorziati.

**2) PUNTEGGI ATTRIBUITI**

1. dipendenti che assistono:
* Famigliari o conviventi con Legge 104/1992;
* Famigliari residenti nello stesso comune, titolari di invalidità certificata non inferiore al 67%;
* Conviventi titolari di invalidità certificata non inferiori al 67%.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Condizione | Familiare/convivente invalido non inferiore al 67% | Familiare/convivente titolare di Legge 104/92 |
| Il richiedente E' l'unico famigliare/convivente che assiste la persona  | 15 + 0,27\* | 24 |
| Il richiedente NON è l'unico famigliare/convivente che assiste la persona  | 5+0,09\* | 8 |

\* Per ogni punto di invalidità superiore al 67%

N.B. La condizione di *unico* familiare/convivente che assiste la persona titolare di invalidità certificata dovrà essere adeguatamente documentata.

1. Figli minori in relazione al loro numero **(resta inteso che i punteggi sono attribuibili anche per figli minori superiori agli 8 anni, ma ai fini del beneficio per la concessione rileva il compimento dell’ottavo anno di età)**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Condizione | Con figli da 0 a 3 anni | Con figli da 3 a 13 anni  |
| NON Genitore unico | Da 18 punti in giù, diminuendo di 0.500 ogni 6 mesi di età | Da 15 a 0 punti diminuendo di 1,5 punti ogni anno di età |
| Genitore unico |  | Da 24 punti in giù diminuendo di 0,500 ogni 6 mesi di età | Da 21 punti in giù diminuendo di 1,500 ogni anno di età |

1. familiari conviventi che assistono persone in particolari condizioni psico-fisiche, inseriti in programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti 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 6 (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.

Da punti 0 a punti 15\* nel caso di unico familiare convivente;

Da punti 0 a punti 10\* nel caso di più familiari conviventi;

\*Il punteggio viene riconosciuto dalla Commissione con il supporto del Medico Competente.

1. Età anagrafica – si attribuisce 0,50 punti per ogni anno di età