

PARTE PRIMA

Sezione II

ATTI DELLA REGIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 27 marzo 2015, n. 420.

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali di cui alla D.G.R. n. 1673/2014. Integrazione e rettifica.

LA GIUNTA REGIONALE

Omissis

DELIBERA

1) di fare proprio il documento istruttorio e la conseguente proposta dell'assessore, corredati dei pareri e del visto prescritti dal regolamento interno della Giunta, che si allegano alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale, rinviando alle motivazioni in essi contenute;

2) di approvare come da Allegato A) le integrazioni e le rettifiche inserite nel Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali, di cui alla D.G.R. 1673/2014, come descritte nel documento istruttorio;

3) di stabilire che le integrazioni e rettifiche contenute nella suddetta disciplina sono applicate dalla data di adozione del presente provvedimento;

4) di dare mandato al Servizio competente in amministrazione del personale di:

— divulgare le disposizioni contenute nella disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale e curare gli adempimenti conseguenti, anche con riferimento alle disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità e trasparenza di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

— provvedere all'adeguamento del sistema automatizzato di gestione dell'orario di lavoro alle disposizioni contenute nell'allegata disciplina;

5) di disporre la pubblicazione del presente atto nel *Bollettino Ufficiale* della Regione Umbria.

La Presidente
MARINI

(su proposta dell'assessore Riommi)

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Omissis

ALLEGATO A



Regione Umbria

Giunta Regionale

**Area Organizzazione delle risorse umane, Innovazione tecnologica e
Autonomie locali**

**DISCIPLINARE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE PER IL PERSONALE REGIONALE DELLE
CATEGORIE PROFESSIONALI**

(Testo coordinato con le integrazioni e rettifiche apportate con D.G.R. 420/2015)

Servizio Amministrazione del personale
Sezione Ordinamento giuridico del personale

ALLEGATO A**Indice**

Articolo	pag
1. Oggetto e aspetti generali.....	3
2. Personale ammesso.....	3
3. Contingente.....	3
4. Motivi della trasformazione.....	4
5. Svolgimento di ulteriore attività.....	4
6. Tipologie della prestazione lavorativa.....	5
7. Durata e articolazione della prestazione lavorativa.....	5
8. Lavoro aggiuntivo e straordinario.....	5
9. Attività in turno.....	6
10. Trattamento giuridico, economico e previdenziale.....	6
11. Istanza di trasformazione.....	6
12. Diritto alla trasformazione e titoli di precedenza.....	7
13. Stipula del contratto di lavoro a tempo parziale, decorrenza, periodo di validità.....	7
14. Mancato accoglimento.....	7
15. Modifiche in itinere.....	8
16. Reintegro a tempo pieno.....	8
17. Norma transitoria e prima applicazione.....	9
18. Disapplicazione.....	9
Note.....	10

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

Articolo 1

Oggetto e aspetti generali

1. La presente disciplina regola il rapporto di lavoro a tempo parziale con la finalità di rendere più agevole la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché di favorire le necessità personali e professionali dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze di buon funzionamento dell'Amministrazione.
2. L'Amministrazione regionale, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 4 e seguenti del CCNL 14 settembre 2000, dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e s.m.i., dall'art 1, comma 57 e successivi, della L. 23 dicembre 1996, n. 662 e s.m.i., può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione.
3. La trasformazione è su istanza dei dipendenti ed è oggetto di valutazione da parte dell'Amministrazione che, ai sensi dell'articolo 1, comma 58, della L. 23 dicembre 1996, n. 662 come modificata dalla L. 6 agosto 2008 n. 133, può negarla qualora arrechi pregiudizio al funzionamento dell'Amministrazione ovvero comporti conflitto d'interessi tra la seconda attività del richiedente e la sua attività di servizio.

Articolo 2

Personale ammesso

1. Può accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale il personale appartenente a tutte le categorie e tutti i profili, ad esclusione di quello titolare di posizione organizzativa.
2. I titolari delle posizioni organizzative possono ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro soltanto rinunciando espressamente alla titolarità della posizione stessa.
3. Il personale con qualifica dirigenziale, in considerazione dei poteri e delle responsabilità di gestione ad esso attribuite, è escluso dal rapporto di lavoro a tempo parziale¹.

Articolo 3

Contingente

1. I contingenti di personale da destinare a part-time, non potranno superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il limite del contingente di cui al comma 1 può essere eccezionalmente elevato fino alla misura del 10 per cento massimo in presenza delle situazioni di seguito individuate:
 - a) dipendenti portatori di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 o con invalidità riconosciuta ai sensi della normativa relativa alle assunzioni obbligatorie o affetti da grave patologia che richiede terapia salvavita;
 - b) dipendenti con il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche²;
 - c) dipendenti che assistono persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita³
 - d) dipendenti con figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104⁴;
 - e) dipendenti con figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento (DSA) ai sensi dell'articolo 6 della L. 8 ottobre 2010, n. 170⁵;
 - f) dipendenti con figli conviventi di età non superiore agli anni tredici⁶.

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

3. All'inizio di ogni anno, l'Amministrazione procede ad una ricognizione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere ai fini della verifica del contingente e fornisce alle strutture interessate un elenco del personale a tempo parziale ad esse assegnato, contenente le informazioni relative alla durata, alla tipologia, all'articolazione della prestazione lavorativa ed al motivo della trasformazione.

Articolo 4

Motivi della trasformazione

1. Il dipendente può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le motivazioni di seguito indicate:
 - a) nel caso sia affetto da patologia oncologica, a causa della quale presenti una ridotta capacità lavorativa ai sensi dell'articolo 12-bis, comma 1, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e s.m.i;
 - b) qualora voglia intraprendere un'ulteriore attività lavorativa ai sensi dell'articolo 5 della presente disciplina;
 - c) per motivi di carattere personale.

Articolo 5

Svolgimento di ulteriore attività

1. Il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale la cui durata della prestazione non supera il 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'ulteriore attività lavorativa autonoma o subordinata, anche che preveda l'iscrizione ad albi professionali⁷, purché essa non comporti un conflitto d'interessi con l'attività di servizio. Pertanto, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 6 del *Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale (articolo 54, comma 5, D.lgs n. 165/2001)*⁸, l'ulteriore attività è consentita a condizione che:
 - a) non intercorra con soggetti verso i quali il dipendente o la struttura cui è assegnato eserciti funzioni di controllo e di vigilanza, ovvero stipuli contratti, formuli pareri, avvisi ovvero conceda finanziamenti e autorizzazioni;
 - b) non arrechi nocumento all'immagine, al funzionamento ed all'imparzialità dell'Amministrazione.
2. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale la cui durata della prestazione non supera il 50% di quella a tempo pieno non possono intraprendere in favore di una pubblica amministrazione un'attività lavorativa di tipo subordinato⁹.
3. Ai soggetti di cui al precedente comma 2 iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale, non possono essere conferiti incarichi professionali da amministrazioni pubbliche¹⁰.
4. La valutazione circa l'eventuale presenza di conflitto d'interessi di cui al comma 1, è fatta dal responsabile della struttura di appartenenza del dipendente.
5. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale con durata della prestazione non superiore al 50% che intenda svolgere un'ulteriore attività, è tenuto a comunicarne l'inizio 15 giorni prima dell'evento. La comunicazione dovrà avere i medesimi contenuti di cui all'articolo 11, comma 3, lettera c) ed essere corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza circa la compatibilità dell'ulteriore attività con quella di servizio.
6. Tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% che svolgono un'ulteriore attività, sono tenuti a comunicare, 15 giorni prima dell'evento, ogni variazione della stessa.

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

7. Le mancate o non veritiere comunicazioni di cui ai commi 5 e 6 costituiscono giusta causa di recesso ai sensi dell'articolo 1, comma 61, della L. 23 dicembre 1996, n. 662.
8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con durata della prestazione superiore al 50%, si applica la disciplina vigente in materia di incompatibilità e cumulo d'impieghi per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno¹¹.

Articolo 6

Tipologie della prestazione lavorativa¹²

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - a) *orizzontale*: con svolgimento della prestazione lavorativa nella settimana con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
 - b) *verticale*: con svolgimento della prestazione lavorativa con debito orario teorico giornaliero pari a quello previsto per il tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
 - c) *misto*: con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

Articolo 7

Durata e articolazione della prestazione lavorativa

1. In riferimento alle tipologie di cui all'articolo 6, sono consentite le prestazioni lavorative pari al 50%, 66,67%, 69,23%, 69,44%, 80,77%, 83,33%, della durata della prestazione a tempo pieno, da rendere nell'ambito delle articolazioni orarie stabilite dalla presente disciplina e indicate nel contratto individuale.
2. Per ogni tipologia è prevista l'applicazione dell'istituto della flessibilità, riproporzionata in base alla durata giornaliera della prestazione lavorativa, fermo restando le modalità giustificative dell'assenza dal servizio previste per il periodo di compresenza obbligatoria ai sensi della vigente disciplina regionale dell'orario di lavoro¹³.
3. La durata e le articolazioni della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno consentite sono definite nell'Allegato 1 della presente disciplina.

Articolo 8

Lavoro aggiuntivo e straordinario¹⁴

1. Al dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale possono essere richieste, con l'espresso consenso dello stesso, prestazioni di lavoro aggiuntive rispetto a quelle previste dal contratto individuale.
2. Il ricorso al lavoro aggiuntivo 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.
3. Il dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale o mista, può effettuare prestazioni lavorative straordinarie solo nelle giornate di effettiva attività lavorativa stabilite dal contratto individuale di lavoro, esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'articolo 38, commi 1 e 2, del CCNL 14 settembre 2000¹⁵.
4. Per la durata massima delle prestazioni di lavoro aggiuntivo e straordinario e per il trattamento economico corrispondente, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 commi da 2 a 7 del CCNL del 14 settembre 2000¹⁶.

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

5. Le disposizioni del presente articolo sono applicate nell'ambito di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva integrativa decentrata per le categorie professionali, con riferimento al sistema delle indennità e del lavoro straordinario¹⁷ ed alle relative modalità di autorizzazione oggetto di specifica disciplina in materia.

Articolo 9

Attività in turno

1. Per il personale la cui attività è articolata in turni è ammesso il tempo parziale sia di tipo orizzontale che verticale, compatibilmente con le esigenze di funzionamento della struttura di appartenenza.
2. Tenuto conto della tipologia di tempo parziale richiesta dal dipendente, deve comunque essere assicurato l'equilibrato avvicendamento del personale turnista in orario antimeridiano, postmeridiano e - ove necessario - notturno, ai sensi dell'articolo 7, comma 3, della vigente disciplina dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie professionali.

Articolo 10

Trattamento giuridico, economico e previdenziale

1. Gli effetti della prestazione di lavoro a tempo parziale sugli istituti giuridici e contrattuali applicabili al personale regionale sono regolati nell'Allegato 2 della presente disciplina.
2. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti contrattualmente al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale. Il trattamento economico accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla contrattazione collettiva decentrata.
3. Il trattamento previdenziale del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale prende a riferimento la retribuzione effettivamente percepita ed i periodi di servizio a tempo parziale danno luogo ad una proporzionale riduzione della misura del trattamento di pensione e di fine rapporto. Tali periodi di servizio a tempo parziale possono essere riscattati per la parte di orario non prestato al fine di ottenere l'intera copertura assicurativa¹⁸. I periodi di servizio a tempo parziale sono invece utili per intero ai fini dell'acquisizione del diritto di quiescenza e di previdenza.

Articolo 11

Istanza di trasformazione

1. L'Amministrazione può concedere la trasformazione entro 60 giorni dalla presentazione dell'istanza del dipendente.
2. Nel caso in cui vengano meno le motivazioni della trasformazione, il dipendente almeno 15 giorni prima della data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale è tenuto a inviare all'Amministrazione una comunicazione, corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza, con la quale manifesta il suo interesse a revocare la richiesta di trasformazione.
3. L'istanza di trasformazione, redatta sulla base dell'apposito modello disponibile nella rete intranet dell'Amministrazione regionale, deve contenere:
 - a) l'indicazione della tipologia, della durata e dell'articolazione della prestazione di lavoro prescelta di cui agli articoli 6 e 7, nonché della data di decorrenza della trasformazione;
 - b) la motivazione della richiesta di trasformazione ai sensi dell'articolo 4;
 - c) la dichiarazione resa ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i. dell'eventuale ulteriore attività di lavoro che il dipendente intende intraprendere,

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

specificandone il datore di lavoro/soggetto conferente, la tipologia contrattuale, le mansioni e la data di inizio dell'attività stessa.

- d) la dichiarazione concernente le situazioni di cui all'articolo 3, comma 2 e all'articolo 12, comma 1 comprovate dalla relativa certificazione o, ove consentito, dichiarate ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i.
- e) il parere del responsabile della struttura di appartenenza in merito alle precedenti lettere a) e c), preventivamente acquisito dal dipendente interessato e costituente parte integrante dell'istanza di trasformazione, ad eccezione dei soggetti di cui all'articolo 12, comma 1 della presente disciplina.

Articolo 12

Diritto alla trasformazione e titoli di precedenza

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata dall'ASL competente, ai sensi dell'articolo 12-bis, comma 1, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61¹⁹.
2. Costituiscono titolo di precedenza alla trasformazione le situazioni individuate all'articolo 3, comma 2, nell'ordine di priorità ivi indicato. A parità di condizioni, sarà considerato l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.
3. I responsabili delle strutture, ai fini dei pareri sulle istanze di trasformazione di cui all'articolo 11, comma 1, lettera e), adottano i criteri di priorità di cui al comma 2.

Articolo 13

Stipula del contratto di lavoro a tempo parziale, decorrenza, periodo di validità.

1. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è perfezionata mediante la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro stipulato in forma scritta, contenente l'indicazione della decorrenza, della tipologia ai sensi dell'articolo 6 e della durata della prestazione lavorativa e sua articolazione ai sensi dell'articolo 7, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.²⁰
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale decorre sempre dal primo giorno del mese ed ha una durata di due anni, decorsi i quali il dipendente interessato può chiedere la conferma del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche con modifiche della tipologia, della durata e articolazione della prestazione lavorativa.
3. L'istanza di conferma di cui al comma 2 dovrà essere compilata nelle medesime modalità di cui all'articolo 11, ivi compreso il parere del responsabile della struttura di appartenenza, ed inoltrata entro 60 giorni dalla scadenza del contratto in essere.

Articolo 14

Mancato accoglimento

1. Al di fuori dei soggetti di cui all'articolo 12, comma 1, l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere rigettata dall'Amministrazione quando:
 - a) venga superato il contingente di cui all'articolo 3;
 - b) il responsabile della struttura di appartenenza nel parere da rendere ai sensi dell'articolo 11, comma 3 lettera e) dichiari:
 - che, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, la trasformazione arreca pregiudizio al funzionamento della struttura;

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

- che l'ulteriore attività di lavoro sia autonomo che subordinato che il dipendente intende svolgere genera conflitto di interessi con la specifica attività di servizio ai sensi dell'articolo 5, comma 1.²¹
- c) la seconda attività che il dipendente vuole intraprendere debba intercorrere con una pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 5, commi 2 e 3.

Articolo 15

Modifiche in itinere

1. Il dipendente che ha trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, può chiederne la modifica relativamente alla tipologia e alla durata della prestazione lavorativa.
2. Per la modifica di cui al precedente comma 1, il dipendente deve inviare all'Amministrazione un'istanza corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza, con l'indicazione della data di decorrenza della modifica.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto con prestazione lavorativa resa in tutti i giorni della settimana, non sono ammesse modifiche prima che siano decorsi almeno 6 mesi dalla trasformazione.
4. In caso di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto con prestazione lavorativa resa in periodi limitati nella settimana, nel mese o nell'anno, non sono ammesse modifiche prima che siano decorsi 12 mesi dalla trasformazione.
5. L'Amministrazione, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda può concedere la modifica, perfezionata mediante la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 13, comma 1.
6. La modifica è comunque concessa ai soggetti affetti da patologie oncologiche di cui all'articolo 12, comma 1 e in deroga ai termini di cui ai precedenti commi 3 e 4.

Articolo 16

Reintegro a tempo pieno

1. Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente è reintegrato a tempo pieno salvo la richiesta di conferma di cui all'articolo 13, comma 3.
2. Il dipendente interessato al reintegro a tempo pieno prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, invia all'Amministrazione un'istanza contenente l'indicazione della motivazione e della decorrenza, corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza.
3. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale che svolge un'ulteriore attività lavorativa, ai fini del reintegro a tempo pieno è tenuto a comunicare la cessazione dell'attività stessa entro la data di scadenza del contratto a tempo parziale ai sensi del comma 1, ovvero contestualmente all'istanza di reintegro anticipato ai sensi del precedente comma 2.
4. Ad esclusione dei soggetti di cui all'articolo 12, comma 1, non è concesso il reintegro a tempo pieno prima che siano decorsi 6 mesi dalla trasformazione.
5. L'Amministrazione concede il reintegro anticipato a tempo pieno entro 60 giorni dall'istanza di cui al comma 2.
6. Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno è perfezionato mediante la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

Articolo 17

Norma transitoria e prima applicazione

1. La presente disciplina si applica a decorrere dal 1° gennaio 2015.
2. I contratti individuali di lavoro a tempo parziale in essere alla data di entrata in vigore della presente disciplina, hanno validità fino alla loro scadenza e saranno rinnovati, ove richiesto dal dipendente, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, secondo le presenti disposizioni.
3. I dipendenti interessati possono chiedere che i propri contratti in essere vengano adeguati alle disposizioni della presente disciplina prima della loro naturale scadenza.

Articolo 18

Disapplicazione

1. Le disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta regionale n. 2111 del 29 dicembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni, sono disapplicate a decorrere dal 1 gennaio 2015.

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

Note

¹ Circolari della Funzione Pubblica n. 3/1997 e n. 6/1997 interpretative della L. 662/1996 articolo 1 commi 56-65.

² Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, articolo 12-bis, comma 2: "In caso di patologie oncologiche 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, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale".

³ v. nota n.2

⁴ Decreto legislativo n. 61/2000, art. 12-bis, comma 3: "In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale".

⁵ Legge 8 ottobre 2010, n. 170, art 6: "1. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili. 2. Le modalità di esercizio del diritto di cui al comma 1 sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti interessati e non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica."

⁶ v. nota n. 4.

⁷ CCNL del 14 settembre 2000, articolo 4, comma 7; D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53, comma 1.

Permane tuttavia l'incompatibilità tra professione forense e pubblico impiego sancita dall'articolo 1 comma 1 della L. 25 novembre 2003, n.339: "Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 56, 56-bis e 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, non si applicano all'iscrizione agli albi degli avvocati, per i quali restano fermi i limiti e i divieti di cui al regio decreto-legge 27 novembre 1933, n.1578, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 gennaio 1934, n. 36, e successive modificazioni". L'incompatibilità è confermata dall'articolo 18 comma d) della Legge 247/2012: "(la professione di avvocato) è incompatibile con qualsiasi attività di lavoro subordinato anche se con orario di lavoro limitato".

⁸ Il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione è contenuto in allegato al Piano triennale anticorruzione, approvato con D.G.R. n. 37 del 28 gennaio 2014, secondo quanto previsto dalla Delibera Civit 72/2013. Articolo 6: "1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti in leggi o regolamenti, il dipendente all'atto di assegnazione dell'ufficio informa per iscritto, l'Amministrazione di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione o consulenza, comunque denominati e in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate. 2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

⁹ Legge 23 dicembre 1996 n. 662, articolo 1, comma 58.

¹⁰ Legge 23 dicembre 1996 n. 662, articolo 1, comma 56-bis.

¹¹ Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, artt. 60 e seguenti; Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53; Legge 23 dicembre 1996, n. 662, artt. 60 e 61.

¹² CCNL del 14 settembre 2000, articolo 5, comma 2.

¹³ Disciplina dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali (DGR 1253/2013 e s.m.i.) articolo 6, comma 1: "L'istituto della flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, assicurando la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale dalle ore 9:00 alle ore 13:00 (compresenza obbligatoria). Eventuali assenze orarie sono giustificate se riconducibili a permessi disposti dal CCNL o da specifiche norme di legge, debitamente autorizzati dal responsabile della struttura.

¹⁴ Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61; articolo 3, commi da 1 a 5.

¹⁵ CCNL 14 settembre 2000, articolo 38: "1 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 14 del CCNL dell'1.4.1999. 2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione".

¹⁶ CCNL del 14 settembre 2000, articolo 6: "2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'articolo 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a

Disciplinare del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale regionale delle categorie professionali

tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. 3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo 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. 4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'articolo 52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. 5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'articolo 52, comma 2, lett. b), con una maggiorazione pari al 15%. 6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 4, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%. 7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso".

¹⁷ C.I.D. 18 dicembre 2014, artt. 10 e 16.

¹⁸ Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564. L'articolo 5 del decreto prevede la possibilità di riscatto, a domanda, dei periodi di interruzione o sospensione del rapporto di lavoro previsti da specifiche disposizioni normative o contrattuali. Si tratta dei periodi a fronte dei quali il lavoratore mantiene il rapporto di lavoro con sospensione della retribuzione e quindi dell'obbligazione contributiva. I periodi riscattabili devono essere successivi al 31/12/1996 e per un periodo massimo di tre anni, mentre l'onere del riscatto è determinato ai sensi dell'articolo 13 della Legge 12 agosto 1962, n. 1338. Per gli stessi periodi, in alternativa, è possibile richiedere la prosecuzione volontaria, ai sensi della legge del 18 febbraio 1983, n. 47.

¹⁹ D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 art 12-bis comma 1: "I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro".

²⁰ CCNL del 14 settembre 2000 articolo 4, comma 13.

²¹ L. 662/1996, articolo 1, comma 58: "L'amministrazione... nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa[...]".

**DISCIPLINARE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL
PERSONALE REGIONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

ALLEGATO 1

**DURATA E ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE
LAVORATIVA A TEMPO PARZIALE**

ALLEGATO 1

DISPOSIZIONI APPLICABILI CON RIFERIMENTO ALLA VIGENTE DISCIPLINA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E DELL'ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE REGIONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI.

A. Compresenza obbligatoria: presenza in servizio di tutto il personale dalle ore 9.00 alle ore 13.00. Eventuali assenze orarie sono giustificate se riconducibili a permessi disposti dal CCNL o da specifiche norme di legge, debitamente autorizzati dal Responsabile della struttura.

B. Istituto della flessibilità: possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà.

C. Personale che svolge attività in turno

Al personale addetto ad attività articolata in turni non è applicabile l'istituto della flessibilità ai sensi dell'art. 6, comma 5, della vigente disciplina dell'orario di lavoro del personale delle categorie.

In base alla tipologia scelta dal dipendente verranno indicate nel contratto individuale di lavoro la durata e l'articolazione della prestazione, in modo tale da assicurare l'equilibrato avvicendamento del personale turnista in orario anti-meridiano, post-meridiano e, ove necessario, notturno.

D. Credito e debito orario

Al personale collocato in *part-time* sia orizzontale che verticale e misto, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 19 e nell'art. 9 della *Disciplina della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro del personale regionale delle categorie professionali* (DGR 1253/2013 e s.m.i.) in quanto compatibili e nel rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro e delle relative fasce di flessibilità stabilite nel contratto individuale di lavoro.

Si precisa che:

1. la rilevazione dell'eccedenza flessibile si ricollega alla prestazione lavorativa resa - in eccesso o in difetto - nell'ambito delle fasce di flessibilità, non espressamente richiesta ed autorizzata dal Responsabile della struttura di appartenenza.
2. le ore eccedenti così accumulate possono essere utilizzate - per compensazione - nell'ambito della flessibilità e, in accordo con il Responsabile della struttura, a copertura di assenze nell'orario pomeridiano (qualora previsto dall'articolazione autorizzata).
3. per la tipologia verticale e mista, il debito orario può essere recuperato solo nelle giornate lavorative previste dal contratto di lavoro individuale.
4. è possibile prolungare in uscita la prestazione lavorativa giornaliera per il completamento del debito orario mensile.

E. Formazione

Le eccedenze orarie derivanti da partecipazione ad attività formative danno luogo, esclusivamente a riposo compensativo fruibile con le stesse modalità sopra descritte e, pertanto, non sono da considerarsi né prestazione di lavoro aggiuntivo né di lavoro straordinario.

ALLEGATO 1

TIPOLOGIE

1. ORIZZONTALE

Settimana lavorativa: prestazione settimanale su 5 giornate dal lunedì al venerdì.

Giornata lavorativa: prestazione giornaliera ridotta rispetto al tempo pieno da svolgere in orario anti-meridiano, con l'applicazione dell'istituto della flessibilità le cui fasce orarie sono definite nel contratto individuale di lavoro.

A) 25 ore settimanali (prestazione pari al **69,44% della durata del tempo pieno**).

- Durata giornaliera della prestazione: **5 ore** da rendere tra le ore 8:00 e le ore 14:00.
- Compresenza obbligatoria: dalle ore 9:00 alle ore 13:00.

B) 18 ore settimanali (prestazione pari al **50% della durata del tempo pieno**).

- Durata giornaliera della prestazione: **3 ore e 36 minuti** da rendere tra le ore 9.00 e le ore 13:00.
- Flessibilità in deroga:
 - in entrata: dalle ore 9.00 alle ore 9.15.
 - in uscita: dalle ore 12.36 alle ore 13.00.
- Compresenza obbligatoria: dalle ore 9.15 alle ore 12.36.

2. VERTICALE

2.1 SULLA SETTIMANA

Settimana lavorativa: prestazione settimanale ridotta rispetto al tempo pieno da svolgere nei giorni lavorativi stabiliti dal contratto individuale.

Giornata lavorativa: Debito orario giornaliero pari a 6 o 9 ore da rendere nell'arco della giornata tra le ore 7.30 e le ore 19.00 con possibilità di fruizione dell'istituto della flessibilità e nel rispetto della fascia di compresenza obbligatoria (9.00 - 13.00)

A) 30 ore settimanali (prestazione pari a **83,33% della durata del tempo pieno**).

Articolazione della prestazione lavorativa su **4 giorni**:

6 ore x 2 giorni/settimana

9 ore x 2 giorni/settimana

B) 24 ore settimanali (prestazione pari **66,67% della durata del tempo pieno**).

Articolazione della prestazione lavorativa su **3 giorni**:

DURATA E ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA A TEMPO PARZIALE

ALLEGATO 1

6 ore x 1 giorno/settimana

9 ore x 2 giorni/settimana

C) 18 ore settimanali (prestazione pari al **50%** della durata del tempo pieno).

Le articolazioni della prestazione lavorativa possono essere scelte tra le seguenti:

C.1 9 ore x **2 giorni**/settimana

C.2 6 ore x **3 giorni**/settimana

2.2 SUL MESE

In considerazione dell'orario teorico mensile (1872 ore annue : 12 = 156 ore) la prestazione di lavoro rapportata al mese verrà articolata in giorni stabiliti nel contratto individuale di lavoro con debito orario pari a 6 o 9 ore e così resa:

A) 126 ore lavorative rese in n. 17 giorni al mese (prestazione pari all'**80,77%** della durata del tempo pieno).

B) 108 ore lavorative rese in n. 15 giorni al mese (prestazione pari al **69,23%** della durata del tempo pieno).

C) 78 ore lavorative rese in n. 11 giorni al mese (prestazione pari al **50%** della durata del tempo pieno).

2.3 SULL'ANNO

A) 10 mesi lavorativi: prestazione pari all' **83,33%** della durata del tempo pieno.

B) 8 mesi lavorativi: prestazione pari al **66,67%** della durata del tempo pieno.

C) 6 mesi lavorativi: prestazione pari al **50%** della durata del tempo pieno.

3. MISTO

Combinazione della tipologia orizzontale (riduzione oraria giornaliera) e verticale (attività lavorativa prestata a tempo pieno solo limitatamente in alcuni giorni/periodi della settimana, del mese e dell'anno), comunque compatibile con la disciplina dell'orario di lavoro.

L'articolazione della prestazione lavorativa è concordata tra l'Amministrazione e il dipendente e definita nel contratto individuale di lavoro, fermo restando il rispetto della fascia di compresenza obbligatoria.

Esempi sulla settimana lavorativa:

30 ore settimanali (prestazione pari all'**83,33%** della durata del tempo pieno).

- 5 giornate/settimana da 6 ore da rendere tra le ore 7.30 e le ore 15.00.

DURATA E ARTICOLAZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA A TEMPO PARZIALE

ALLEGATO 1

25 ore settimanali (prestazione pari al **69,44%** della durata del tempo pieno).

- 1 giornata/settimana da 9 ore
- 1 giornata/settimana da 6 ore
- 2 giornate/settimana da 5 ore da rendere tra le ore 8.00 e le ore 14.00

18 ore settimanali (prestazione pari al **50%** della durata del tempo pieno).

- 4 giornate/settimana da 4 ore e 30 minuti da rendere tra le ore 8.30 e le ore 13.45.
 - Flessibilità per la giornata da 4 ore e 30 minuti:
 - in entrata: dalle ore 8:30 alle ore 9.00.
 - in uscita: dalle ore 13.00 alle ore 13.45.

**DISCIPLINARE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL
PERSONALE REGIONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI**

ALLEGATO 2

**DISCIPLINA DEI PRINCIPALI ISTITUTI
CONTRATTUALI E GIURIDICI IN REGIME DI RAPPORTO
DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

ALLEGATO 2**CRITERI GENERALI DI APPLICAZIONE**

La disciplina degli istituti giuridici ed economici che non subisce modifiche legate alla prestazione lavorativa a tempo parziale è contenuta nel «Manuale di gestione degli istituti giuridici e contrattuali» elaborato a cura del Servizio competente in amministrazione del personale dell'Area *Organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e Autonomie locali*.

Di seguito sono elencati gli istituti contrattuali e giuridici che subiscono modifiche applicative derivanti dalla tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale –verticale – misto).

ALLEGATO 2

1. PART TIME ORIZZONTALE

1.1 PERMESSI ORARI MENSILI FRUITI SIA PER ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITÀ GRAVE CHE FRUITI DA DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ GRAVE

Art. 33, comma 3 L. 104/92 (max 18 ore/mese - fruizione frazionata dei 3 giorni mensili).

Sono ridotti in misura corrispondente alla percentuale della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato nella Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012. Pertanto è applicata la seguente formula: 18 (ore massime concedibili) * base percentuale di prestazione lavorativa.

1.1.A orizzontale 25 ore alla settimana: prestazione lavorativa pari al 69,44%

$$18 * 69,44 \% = 12 \text{ ore e } 30 \text{ minuti}$$

1.1.B orizzontale 18 ore alla settimana: prestazione lavorativa pari al 50%

$$18 * 50\% = 9 \text{ ore}$$

1.2 PERMESSI ORARI GIORNALIERI FRUITI DA DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ GRAVE

Art. 33, comma 6, L. 104/92 (max 2 ore giornaliere).

Quando la prestazione oraria giornaliera è inferiore alle 6 ore sono ridotti ad un'ora.

1.3 DISPOSIZIONI A TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Riposi giornalieri - Artt. 39, 40 e 41 D.lgs. 151/2001.

Quando la prestazione oraria giornaliera è inferiore alle 6 ore, i periodi di riposo giornaliero, fruibili nel primo anno di vita del bambino, sono ridotti ad un'ora.

1.4 PERMESSI BREVI PER MOTIVI PERSONALI

Art. 20 del CCNL 06/07/1995. (36 ore annue)

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta e non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

In particolare si procede con la seguente proporzione: 36 (permessi orari annui previsti) : 1872 (orario normale di lavoro annuale $156^{\text{ore mensili}} * 12^{\text{mesi}}$) = x : orario ridotto di lavoro annuale.

I permessi non sono fruibili qualora la prestazione lavorativa sia inferiore alle 4 ore giornaliere.

1.4.A orizzontale 25 ore alla settimana

$$36 : 1872 = x : 1296 = 25 \text{ ore } (*)$$

(*) Risultato con arrotondamento

ALLEGATO 2**1.5 PERMESSI STUDIO**

Art. 15 CCNL 14/09/2000 (150 ore annue).

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per i permessi brevi per motivi personali di cui al punto 1.4 della presente disciplina.

1.5.A orizzontale 25 ore alla settimana

$$150 : 1872 = x : 1296 = \mathbf{104 \text{ ore (*)}}$$

1.5.B orizzontale 18 ore alla settimana

$$150 : 1872 = x : 936 = \mathbf{75 \text{ ore}}$$

(*) Risultato con arrotondamento

1.6 DIRITTO DI ASSEMBLEA

Art. 2 CCNQ del 07/08/1998 - Art. 56 CCNL 14.9.2000 (12 ore annue).

Permessi ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per i permessi brevi per motivi personali di cui al punto 1.4 del presente disciplinare.

1.6.A orizzontale 25 ore alla settimana

$$12 : 1872 = x : 1296 = \mathbf{8 \text{ ore}}$$

1.6.B orizzontale 18 ore alla settimana

$$12 : 1872 = x : 936 = \mathbf{6 \text{ ore}}$$

1.7 ADESIONI A SCIOPERI INDETTI DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E/O RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**1.7.A Sciopero per l'intera giornata (convenzionalmente intesa pari a 6 ore)**

$$\text{orizzontale 25 ore} = \mathbf{5 \text{ ore}}$$

$$\text{orizzontale 18 ore} = \mathbf{3 \text{ ore e } 36 \text{ minuti}}$$

L'adesione a scioperi indetti per l'intera giornata lavorativa comporta trattenute sulla retribuzione pari a 1/26 della retribuzione mensile, ridotte in base alla prestazione lavorativa svolta (art. 10, comma 4 CCNL 09/05/2006).

1.7.B Sciopero ad ore (art. 44 del CCNL del 14/09/2000)

La ritenuta da effettuare è pari a 1/156 della retribuzione intera virtuale (art. 10, comma 3 CCNL 09/05/2006).

1.8 PRESTAZIONE LAVORATIVA E DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Il valore economico dell'indennità è ridotto proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta, tenuto conto della specifica disciplina in materia.

ALLEGATO 2**1.9 PERMESSI PER L'ESERCIZIO DI CARICHE ELETTIVE.****1.9.A Permessi retribuiti (max 24 o 48 ore mensili) e non retribuiti (max 24 ore mensili)**

Art. 79, commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per i permessi brevi per motivi personali di cui al precedente punto 1.4 della presente disciplina.

1) orizzontale 25 ore alla settimana

$$24 : 156 = x : 108 \quad = \mathbf{16 \text{ ore e } 40 \text{ minuti}} \quad (*)$$

2) orizzontale 18 ore alla settimana

$$24 : 156 = x : 78 \quad = \mathbf{12 \text{ ore}}$$

(*) Risultato con arrotondamento

ALLEGATO 2

2. PART TIME VERTICALE

2.1 PERMESSI MENSILI FRUITI A GIORNATE SIA PER ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITÀ GRAVE CHE FRUITI DA DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ GRAVE

Art. 33, comma 3. L. 104/92. (3 gg./mese)

Sono ridotti in misura corrispondente alla percentuale della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato nella Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012. Pertanto è applicata la seguente formula: 3 (n. di giorni massimi concedibili) * base percentuale di prestazione lavorativa.

Il risultato numerico è arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore, non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero.

2.1.A. Part-time verticale sulla settimana

Poiché il personale in regime di full-time con prestazione lavorativa su 5 giorni alla settimana (percentuale pari al 100%) ha diritto a 3 giorni di permesso, il personale in part-time verticale sulla settimana ha diritto a un numero di giorni di permesso come di seguito indicato:

- 1) **4 gg. alla settimana**, prestazione lavorativa pari all'80%
 $3 * 80\% = 2 \text{ gg.}$
- 2) **3 gg. alla settimana**, prestazione lavorativa pari al 60%
 $3 * 60\% = 2 \text{ gg.}$
- 3) **2 gg. alla settimana**, prestazione lavorativa pari al 40%
 $3 * 40\% = 1 \text{ g.}$

2.1.B. Part-time verticale sul mese

Poiché il personale in regime di full-time con prestazione lavorativa su 26 giorni¹ al mese (percentuale pari al 100%) ha diritto a 3 giorni di permesso, il personale in part-time verticale sul mese ha diritto a un numero di giorni di permesso come di seguito indicati:

- 1) **17 giorni al mese**, prestazione lavorativa pari al 65,38%
 $3 * 65,38\% = 2 \text{ gg.}$
- 2) **15 giorni al mese**, prestazione lavorativa pari al 57,69%
 $3 * 57,69\% = 2 \text{ gg.}$
- 3) **11 giorni al mese**, prestazione lavorativa pari al 42,31%
 $3 * 42,31\% = 1 \text{ g.}$

¹ Sono indicati con riferimento all'art. 10, comma 4 del CCNL del 09/05/2006 "La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26" che viene assunto come base di calcolo.

ALLEGATO 2

2.2. PERMESSI ORARI MENSILI FRUITI SIA PER ASSISTENZA A FAMILIARI CON DISABILITÀ GRAVE CHE FRUITI DA DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ GRAVE

Art. 33, comma 3 L. 104/92, (max 18 ore/mese - fruizione frazionata dei 3 giorni mensili).

Sono ridotti in misura corrispondente alla percentuale della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato nella Circolare INPS n. 100 del 24/07/2012. Pertanto la riduzione verrà calcolata con la stessa formula utilizzata per la tipologia orizzontale di cui al Paragrafo 1.1:

2.2.A. Part-time verticale sulla settimana

- 1) **30 ore alla settimana**, prestazione lavorativa pari all'83,33%
 $18 \cdot 83,33\% = 15 \text{ ore (*)}$
- 2) **24 ore alla settimana**, prestazione lavorativa pari al 66,67%
 $18 \cdot 66,67\% = 12 \text{ ore}$
- 3) **18 ore alla settimana**, prestazione lavorativa pari al 50%
 $18 \cdot 50\% = 9 \text{ ore}$

2.2.B. Part-time verticale sul mese

- 1) **126 ore al mese**, prestazione lavorativa pari al 80,77%
 $18 \cdot 80,77\% = 14 \text{ ore e } 30 \text{ minuti (*)}$
- 2) **108 ore al mese**, prestazione lavorativa pari al 69,23%
 $18 \cdot 69,23\% = 12 \text{ ore e } 30 \text{ minuti (*)}$
- 3) **78 ore al mese**, prestazione lavorativa pari al 50%
 $18 \cdot 50\% = 9 \text{ ore}$

(*) Risultato con arrotondamento

2.3 PERMESSI BREVI PER MOTIVI PERSONALI

Art. 20 del CCNL 06/07/1995 (36 ore annue)

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta e non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri di cui al punto 1.4 della presente disciplina.

2.3.A. Part-time verticale sulla settimana

- 1) **30 ore alla settimana**
 $36 : 1872 = x : 1560 = 30 \text{ ore}$
- 2) **24 ore alla settimana**
 $36 : 1872 = x : 1248 = 24 \text{ ore}$
- 3) **18 ore alla settimana**
 $36 : 1872 = x : 936 = 18 \text{ ore}$

2.3.B. Part-time verticale sul mese

- 1) **126 ore al mese**
 $36 : 1872 = x : 1512 = 29 \text{ ore (*)}$

ALLEGATO 2

- 2) **108 ore al mese**
 $36 : 1872 = x : 1296$ = **25 ore (*)**
- 3) **78 ore al mese**
 $36 : 1872 = x : 936$ = **18 ore**

2.3.C. Part-time verticale sull'anno

- 1) **10 mesi all'anno**
 $36 : 12 = x : 10$ = **30 ore**
- 2) **8 mesi all'anno**
 $36 : 12 = x : 8$ = **24 ore**
- 3) **6 mesi all'anno**
 $36 : 12 = x : 6$ = **18 ore**

(*) Risultato con arrotondamento

2.4 FERIE E FESTIVITÀ SOPPRESSE*Art. 18 CCNL 06/07/1995.*

I giorni sono proporzionati alle giornate lavorative effettuate (Orientamento ARAN n. 340/2011). Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore, non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero.

2.4.A. Part-time verticale sulla settimana

Poiché il personale in regime di full-time con distribuzione dell'orario settimanale su 5 gg lavorativi ha diritto a 28 giorni di ferie, cui si aggiungono le 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77, il personale in part-time verticale ha diritto ad un numero di giorni di ferie e festività sopresse calcolate in base alle seguenti proporzioni:

$$28 : 5 = x : \text{gg. lavorati nella settimana}$$

$$4 : 5 = x : \text{gg. lavorati nella settimana}$$

- 1) **4 gg. alla settimana**
 $28 : 5 = x : 4$ = **22 gg. ferie**
 $4 : 5 = x : 4$ = **3 gg. festività sopresse**
- 2) **3 gg. alla settimana**
 $28 : 5 = x : 3$ = **17 gg. ferie**
 $4 : 5 = x : 3$ = **2 gg. festività sopresse**
- 3) **2 gg. alla settimana**
 $28 : 5 = x : 2$ = **11 gg. ferie**
 $4 : 4 = x : 2$ = **2 gg. festività sopresse**

2.4.B. Part-time verticale sul mese

Poiché il personale in regime di full-time su 312 giorni lavorativi all'anno (26 giorni² * 12 mesi) ha diritto a 28 giorni di ferie, cui si aggiungono le 4 giornate di riposo previste dalla

² vedi nota 1.

ALLEGATO 2

legge 937/77 (festività sopresse), per il personale in part-time verticale sul mese le ferie e festività sopresse sono calcolate secondo le seguenti proporzioni:

1) 17 giorni al mese: 204 gg all'anno (17 giorni/mese * 12)

$$28 : 312 = x : 204 \quad = 18 \text{ gg. ferie}$$

$$4 : 312 = x : 204 \quad = 3 \text{ gg. festività sopresse}$$

2) 15 giorni al mese: 180 gg all'anno (15 giorni/mese * 12)

$$28 : 312 = x : 180 \quad = 16 \text{ gg. ferie}$$

$$4 : 312 = x : 180 \quad = 2 \text{ gg. festività sopresse}$$

3) 11 giorni al mese: 132 gg all'anno (11 giorni/mese * 12)

$$28 : 312 = x : 132 \quad = 12 \text{ gg. ferie}$$

$$4 : 312 = x : 132 \quad = 2 \text{ gg. festività sopresse}$$

2.4.C. Part-time verticale sull'anno

Poiché il personale in regime di full-time su 12 mesi lavorativi all'anno ha diritto a 28 giorni di ferie, cui si aggiungono le 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77 (festività sopresse) il personale in part time verticale sull'anno ha diritto ad un numero di giorni di ferie calcolato in base alle seguenti proporzioni:

1) 10 mesi all'anno

$$28 : 12 = x : 10 \quad = 23 \text{ gg. ferie}$$

$$4 : 12 = x : 10 \quad = 3 \text{ gg. festività sopresse}$$

2) 8 mesi all'anno

$$28 : 12 = x : 8 \quad = 19 \text{ gg. ferie}$$

$$4 : 12 = x : 8 \quad = 3 \text{ gg. festività sopresse}$$

3) 6 mesi all'anno

$$28 : 12 = x : 6 \quad = 14 \text{ gg. ferie}$$

$$4 : 12 = x : 6 \quad = 2 \text{ gg. festività sopresse}$$

2.5 FERIE PERSONALE NEO ASSUNTO

Il personale neo assunto in regime di full-time con distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni lavorativi ha diritto, per i primi 3 anni di servizio, a 26 giorni di ferie, cui si aggiungono le 4 giornate di riposo previste dalla Legge 937/77.

Conseguentemente il personale in part-time verticale neo assunto o che trasformi il rapporto di lavoro in part-time entro i primi tre anni di servizio ha diritto ad un numero di giorni di ferie calcolato in proporzione al totale dei suddetti giorni (26 + 4).

2.6 FERIE RESIDUE: SALDO ANNO PRECEDENTE E SALDO ANNO IN CORSO

Tenuto conto delle modalità di calcolo delle ferie spettanti come sopra illustrate, alla data di decorrenza del rapporto di lavoro part-time di tipo verticale, il dipendente deve aver fruito di tutte le ferie maturate in relazione al rapporto di lavoro a tempo pieno nell'anno di riferimento, fatta salva specifica autorizzazione del Responsabile della struttura di appartenenza.

ALLEGATO 2

Le ferie maturate nel corso dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo dal Responsabile della struttura di appartenenza, per motivate esigenze personali o di servizio, possono essere fruiti anche successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro, previa positiva valutazione ed in accordo con il Responsabile della struttura di appartenenza.

Le festività sopresse, invece, possono essere fruiti anche dopo la trasformazione del rapporto di lavoro, poiché devono essere fruiti entro l'anno solare di riferimento e non sono soggette a rinvio.

2.7 ASSENZE DAL SERVIZIO PER MALATTIA

Art. 21, commi 2, 3 e 7 lett. a), b), c) e d) del CCNL 06/07/1995.

Il periodo massimo di conservazione del posto (cd. comporto) ed i periodi di assenza correlati al trattamento economico sono ridotti proporzionalmente in relazione alle giornate di prestazione lavorativa svolta dal dipendente.

All'interno del periodo così riproporzionato si sommano tutte le assenze per malattia del dipendente intervenute nel triennio antecedente l'ultimo evento morboso.

Il periodo di comporto così ricalcolato è pari alle giornate lavorate nel periodo di riferimento (ultimo triennio).

Ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo di comporto e del relativo trattamento economico da applicare, si computano, successivamente, **solo i giorni di malattia** del dipendente nel periodo di riferimento (tre anni antecedenti l'inizio dell'ultima malattia) **coincidenti con quelli nei quali il dipendente era tenuto a rendere la prestazione lavorativa.**

Premesso che per il personale a tempo pieno:

18 mesi (durata del periodo di comporto del personale a tempo pieno) sono pari a 540 gg. (giorni teorici = 360gg. + 180gg.)

Considerato che le giornate retribuite di un dipendente a tempo pieno sono le seguenti:

gg. 270 retribuite al 00%	gg. 90 retribuite al 90%	gg. 180 retribuite al 50%	= tot. 540 gg.
(1/2 di 540)	(1/3 di 540)	(1/6 di 540)	

si riportano, qui di seguito, le formule da applicare alle tipologie di part time verticale consentite:

2.7.A. Part-time verticale sulla settimana

La formula da applicare è la seguente:

$540 \text{ gg.} \times \text{n.ro giornate lavorate} / 7 \text{ gg. (base di calcolo settimanale)} = \text{n.ro giornate}$

(periodo di comporto totale per attività lavorativa ridotta sulla settimana, da calcolare nei diciotto mesi antecedenti l'inizio dell'ultima malattia del dipendente)

di cui:

1/2 con retribuzione al	100%	(9 mesi su 18 mesi = 1/2)
1/6 con retribuzione al	90%	(3 mesi su 18 mesi = 1/6)
1/3 con retribuzione al	50%	(6 mesi su 18 mesi = 1/3)

Tipologie p.t. consentite sulla settimana:

$540 \text{ gg.} \times 2 \text{ gg.} / 7 \text{ gg.} = 154 \text{ gg.}$

$540 \text{ gg.} \times 3 \text{ gg.} / 7 \text{ gg.} = 231 \text{ gg.}$

$540 \text{ gg.} \times 4 \text{ gg.} / 7 \text{ gg.} = 308 \text{ gg.}$

Il prospetto sotto riportato riepiloga le giornate retribuite riproporzionate in base a **part time verticale sulla settimana**:

ALLEGATO 2

Giorni lavorativi	Comporto riproporzionato	Trattamento economico GG. retribuite		
		100%	90%	50%
n. 2/settimana	gg. 154 di cui	gg. 77	gg. 26	gg. 51
n. 3/settimana	gg. 231 di cui	gg. 115	gg. 39	gg. 77
n. 4/settimana	gg. 308 di cui	gg. 154	gg. 51	gg. 103

2.7.B. Part-time verticale sul mese

Il periodo di comporto deve essere riproporzionato con riferimento alle giornate lavorate su base mensile.

La formula da applicare è la seguente:

$540 \text{ gg.} \times \text{n.ro giornate lavorate} / 30 \text{ gg.} = \text{n.ro giornate}$ (periodo di comporto totale per attività lavorativa ridotta sul mese, da calcolare nei diciotto mesi antecedenti l'inizio dell'ultima malattia del dipendente)

di cui:

1/2 con retribuzione al 100% (9 mesi su 18 mesi = 1/2)

1/6 con retribuzione al 90% (3 mesi su 18 mesi = 1/6)

1/3 con retribuzione al 50% (6 mesi su 18 mesi = 1/3)

Tipologie part-time consentite sul mese

$540 \text{ gg.} \times 11 \text{ gg.} / 30 \text{ gg.} = 198 \text{ gg.}$

$540 \text{ gg.} \times 15 \text{ gg.} / 30 \text{ gg.} = 270 \text{ gg.}$

$540 \text{ gg.} \times 17 \text{ gg.} / 30 \text{ gg.} = 306 \text{ gg.}$

Il prospetto sotto riportato riepiloga le giornate retribuite riproporzionate in base a **part time verticale sul mese**:

Giorni lavorativi	Comporto riproporzionato	Trattamento economico GG. retribuite		
		100%	90%	50%
n. 11 gg./mese	gg. 198 di cui	gg. 99	gg. 66	gg. 33
n. 15 gg./mese	gg. 270 di cui	gg. 135	gg. 45	gg. 90
n. 17 gg./mese	gg. 306 di cui	gg. 153	gg. 51	gg. 102

2.7.C. Part-time verticale sull'anno

Il periodo di comporto deve essere riproporzionato con riferimento ai mesi lavorativi su base annuale.

La formula da applicare è la seguente:

$540 \text{ gg.} \times \text{n. mesi lavorati} / 12 \text{ mesi} = \text{n. giornate}$ (periodo di comporto totale per attività lavorativa ridotta sull'anno, da calcolare nei diciotto mesi antecedenti l'inizio dell'ultima malattia del dipendente)

di cui:

- 1/2 con retribuzione al 100% (9 mesi su 18 mesi = 1/2)

- 1/6 con retribuzione al 90% (3 mesi su 18 mesi = 1/6)

- 1/3 con retribuzione al 50% (6 mesi su 18 mesi = 1/3)

Il prospetto sotto riportato riepiloga le giornate retribuite riproporzionate in base a **part time verticale sull'anno**:

ALLEGATO 2

Mesi lavorativi	Comporto riproporzionato	Trattamento economico GG. retribuite		
		100%	90%	50%
n. 6 mesi/anno	gg. 270 di cui	gg. 135	gg. 45	gg. 90
n. 8 mesi/anno	gg. 360 di cui	gg. 180	gg. 60	gg. 120
n. 10 mesi/anno	gg. 450 di cui	gg. 225	gg. 75	gg. 150

(Rif.to estratto da "Assenze per malattia, cure specialistiche e trattamenti riabilitativi nel pubblico impiego - Fernando Sacco - Ed. Maggioli)

2.8 ASSENZE PER INFORTUNIO SUL LAVORO O PER INFERMITÀ RICONOSCIUTE DIPENDENTI DA CAUSA DI SERVIZIO

Art. 22 CCNL 06.07.1995

Invariate per il periodo che coincide con la prestazione lavorativa.

2.9 MISURE DI SOSTEGNO A TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISICHE

Art. 21 CCNL 14.09.2000

Periodo di conservazione del posto riproporzionato in base alla prestazione lavorativa svolta. Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per le assenze dal servizio per malattia di cui al punto 2.7 del presente disciplinare.

2.10 PERMESSI RETRIBUITI di cui all'art. 19 del CCNL 06.07.1995

2.10.A. PERMESSI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (3 gg./anno)

Sono riproporzionati in base alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Il risultato numerico è arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore, non essendo possibile considerare la frazione come giorno intero.

2.10.A.1. Part-time verticale sulla settimana

Poiché il personale in regime di full-time con prestazione lavorativa su 5 giorni a settimana ha diritto a 3 giorni all'anno di permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 06.07.1995, il personale in part-time verticale sulla settimana ha diritto ad un numero di giorni di permessi calcolato in base alle seguenti proporzioni:

1) 4 gg. alla settimana:

$$3 : 5 = x : 4 \quad = 2 \text{ gg.}$$

2) 3 gg. alla settimana

$$3 : 5 = x : 3 \quad = 2 \text{ gg.}$$

3) 2 gg. alla settimana

$$3 : 5 = x : 2 \quad = 1 \text{ g.}$$

ALLEGATO 2**2.10.A.2. Part-time verticale sul mese**

Poiché il personale in regime di full-time su 312 giorni lavorativi all'anno (26 giorni³ * 12 mesi) ha diritto a 3 giorni all'anno di permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 06.07.1995, il personale in part-time verticale sul mese ha diritto ad un numero di giorni di permessi calcolato in base alle seguenti proporzioni:

1) 17 giorni al mese: 204 gg. all'anno (17 giorni/mese * 12)

$$3 : 312 = x : 204 \quad = 2 \text{ gg.}$$

2) 15 giorni al mese: 180 gg. all'anno (15 giorni/mese * 12)

$$3 : 312 = x : 180 \quad = 2 \text{ gg.}$$

3) 11 giorni al mese: 132 gg. all'anno (11 giorni/mese * 12)

$$3 : 312 = x : 132 \quad = 1 \text{ g.}$$

2.10.A.3. Part-time verticale sull'anno

Poiché il personale in regime di full-time su 12 mesi lavorativi all'anno ha diritto a 3 giorni di permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL 06.07.1995, il personale in part time verticale sull'anno ha diritto ad un numero di giorni di permessi calcolato in base alle seguenti proporzioni:

1) 10 mesi all'anno

$$3 : 12 = x : 10 \quad = 2 \text{ gg.}$$

2) 8 mesi all'anno

$$3 : 12 = x : 8 \quad = 2 \text{ gg.}$$

3) 6 mesi all'anno

$$3 : 12 = x : 6 \quad = 1 \text{ g.}$$

2.10.B. PERMESSI PER CONCORSI ED ESAMI (8 gg./anno)

I permessi sono riproporzionati sulla base della prestazione lavorativa svolta. Il calcolo verrà effettuato seguendo le indicazioni contenute nel punto 2.10.A.

2.10.B.1. Part-time verticale sulla settimana

1) 4 gg. alla settimana:

$$8 : 5 = x : 4 \quad = 6 \text{ gg.}$$

2) 3 gg. alla settimana:

$$8 : 5 = x : 3 \quad = 5 \text{ gg.}$$

3) 2 gg. alla settimana:

$$8 : 5 = x : 2 \quad = 3 \text{ gg.}$$

³ vedi nota 1.

ALLEGATO 2**2.10.B.2. Part-time verticale sul mese**

Poiché il personale in regime di full-time su 312 giorni lavorativi all'anno (26 giorni⁴ * 12 mesi) ha diritto a 8 giorni di Permessi per concorsi ed esami, il personale in part-time verticale sul mese, ha diritto ad un numero di giorni di permessi calcolato in base alle seguenti proporzioni:

1) 17 giorni al mese: 204 gg all'anno (17 giorni/mese * 12)

$$8 : 312 = x : 204 \quad = 5 \text{ gg.}$$

2) 15 giorni al mese: 180 gg all'anno (15 giorni/mese * 12)

$$8 : 312 = x : 180 \quad = 5 \text{ gg.}$$

3) 11 giorni al mese: 132 gg all'anno (11 giorni/mese * 12)

$$8 : 312 = x : 132 \quad = 3 \text{ gg.}$$

2.10.B.3. Part-time verticale sull'anno

Poiché il personale in regime di full-time su 12 mesi lavorativi all'anno ha diritto a 8 giorni di permessi per concorsi ed esami, il personale in part time verticale sull'anno ha diritto ad un numero di giorni di permessi calcolato in base alle seguenti proporzioni:

1) 10 mesi all'anno

$$8 : 12 = x : 10 \quad = 7 \text{ gg.}$$

2) 8 mesi all'anno

$$8 : 12 = x : 8 \quad = 5 \text{ gg.}$$

3) 6 mesi all'anno

$$8 : 12 = x : 6 \quad = 4 \text{ gg.}$$

2.11 PERMESSI PER GRAVE INFERMITA' (3 gg./anno)

Art. 4, comma 1, L. 53/2000

Riproporzionati in base alla prestazione lavorativa svolta. Il calcolo verrà effettuato seguendo le indicazioni contenute nel punto 2.10.A.

2.12 PERMESSI STUDIO – 150 ore annue

Art. 15 CCNL 14/09/2000

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta. Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per il part time orizzontale al punto 1.5 della presente disciplina.

2.12.A Part-time verticale sulla settimana

1) 30 ore alla settimana

$$150 : 1872 = x : 1560 \quad = 125 \text{ ore}$$

2) 24 ore alla settimana

$$150 : 1872 = x : 1248 \quad = 100 \text{ ore}$$

⁴ vedi nota 1.

ALLEGATO 2

3) 18 ore alla settimana

$$150 : 1872 = x : 936 \quad = 75 \text{ ore}$$

2.12.B Part-time verticale sul mese

1) 126 ore al mese

$$150 : 1872 = x : 1512 \quad = 121 \text{ ore e } 10 \text{ minuti } (*)$$

2) 108 ore al mese

$$150 : 1872 = x : 1296 \quad = 104 \text{ ore } (*)$$

3) 78 ore al mese

$$150 : 1872 = x : 936 \quad = 75 \text{ ore}$$

2.12.C Part-time verticale sull'anno

1) 10 mesi all'anno

$$150 : 12 = x : 10 \quad = 125 \text{ ore}$$

2) 8 mesi all'anno

$$150 : 12 = x : 8 \quad = 100 \text{ ore}$$

3) 6 mesi all'anno

$$150 : 12 = x : 6 \quad = 75 \text{ ore}$$

(*) Risultato con arrotondamento

2.13 DISPOSIZIONI A TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ ANCHE IN CASO DI AFFIDAMENTO/ADOZIONE NAZIONALE E INTERNAZIONALE.

D.lgs. 151/2001 e L. 244/2007

2.13.A. CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO – 30 gg. retribuiti per ciascun anno fino a tre anni di età del figlio (artt. 47 e 50 D.Lgs 151/2001 e art. 17, comma 6, CCNL 14.09.2000)

Spettano per intero per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Esempio:

Il/la dipendente si assenta dal servizio per la durata prevista nella certificazione medica pari a n. 12 giorni; tuttavia poiché il/la dipendente presta la sua attività solo in alcuni giorni della settimana, pur utilizzando 12 giorni di congedo per malattia, riceverà la retribuzione solo per quei giorni, all'interno dei 12, per i quali era prevista la sua presenza al lavoro. In sostanza il/la dipendente potrà disporre di ulteriori 18 giorni di assenza retribuita per malattia del figlio con la retribuzione limitata ai soli giorni coincidenti con le prestazioni lavorative.

2.13.B. CONGEDO PARENTALE E PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO – fino a 3 anni di età del figlio (artt. 32, 33 e 34 D. Lgs. 151/2001 e art. 17, comma 5, CCNL 14.09.2000).

Spetta per intero per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Esempio:

Part-time verticale con prestazione lavorativa il lunedì, il martedì, il mercoledì (n. 3gg./settimana)

ALLEGATO 2

Il periodo di congedo è stato richiesto formalmente dal lunedì 1 al successivo lunedì 15, continuativo e con il computo compreso di n. 2 sabati non lavorativi e n. 2 domeniche festive. Pertanto il/la dipendente ha fruito di un periodo di congedo parentale pari a n. 15 giorni.

All'interno di tale periodo, il/la dipendente effettivamente utilizza, come congedo, solo i giorni in cui era prevista la prestazione lavorativa e cioè i giorni 1,2,3,8,9,10 e 15. Quindi pur essendo stato fruito formalmente un periodo di congedo parentale pari a n. 15 giorni, deve essere corrisposta la retribuzione solo in relazione a 7 giorni

2.14 CONGEDO RETRIBUITO ex art. 42, comma 5, D. Lgs. 151/2001 - max 2 anni (pari a 730 giorni) nell'arco della vita lavorativa del dipendente.

Ridotto in proporzione alla prestazione lavorativa svolta seguendo le indicazioni contenute nel punto 2.4 della presente disciplina per il calcolo delle ferie.

La durata del congedo deve essere riproporzionata sulla base delle giornate lavorative del dipendente per tutto il periodo in cui presta la sua attività in regime di part-time.

Nel caso di ritorno a tempo pieno, il periodo di congedo già fruito andrà poi riproporzionato (rapportandolo alla situazione di rapporto di lavoro a tempo pieno) e così detratto dal complessivo periodo biennale per ottenere il periodo di congedo residuo, ancora fruibile dal dipendente.

2.15 CONGEDI NON RETRIBUITI**2.15.A. CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI - max 2 anni (pari a 730 giorni) nell'arco della vita lavorativa del dipendente.**

Art. 4 legge 53/2000.

Ridotto in proporzione alla prestazione lavorativa svolta seguendo le indicazioni contenute nel punto 2.4 della presente disciplina per il calcolo delle ferie.

La durata deve essere riproporzionata sulla base delle giornate lavorative del dipendente per tutto il periodo in cui presta la sua attività in regime di part-time.

Nel caso di ritorno a tempo pieno, il periodo di congedo già fruito andrà poi riproporzionato (rapportandolo alla situazione di rapporto di lavoro a tempo pieno) e così detratto dal complessivo periodo biennale per ottenere il periodo di congedo residuo, ancora fruibile dal dipendente.

2.15.B. CONGEDO PER LA FORMAZIONE (11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente)

Art. 5 L. 53/2000 e art. 16 CCNL 14.09.2000

Ridotto in proporzione alla prestazione lavorativa svolta seguendo le indicazioni contenute nel punto 2.4 della presente disciplina per il calcolo delle ferie.

ALLEGATO 2**2.15.C. CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO NEI PRIMI 3 ANNI DI VITA, FRUITO SUCCESSIVAMENTE AI 30 GG. DI MALATTIA RETRIBUITI.**

Art. 47, comma 1, artt. 48, 49 e 50, comma 1, D.Lgs 151/2001 e art. 17, comma 6, CCNL 14.09.2000.

Spetta per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

2.15.D. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO DI ETÀ COMPRESA FRA I TRE E GLI OTTO ANNI - 5gg./anno

Art. 47, comma 2, D. Lgs. 151/2001.

Spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

2.16 ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

Art. 11 CCNL 14.09.2000

Ridotta in proporzione alla prestazione lavorativa svolta seguendo le indicazioni contenute nel precedente punto 2.4 della presente disciplina per il calcolo delle ferie.

2.17 PREROGATIVE SINDACALI**2.17.A. PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI E PER PARTECIPAZIONE A RIUNIONI, SEMINARI E CORSI FORMATIVI A SEGUITO DI CONVOCAZIONI DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE.**

Artt. 10 e 11 CCNQ 7.8.1998

Spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

2.17.B. ASSEMBLEE DEL PERSONALE

Art. 2 CCNQ del 7.8.1998 - Art. 56 CCNL 14.9.2000 12 ore/anno

Permessi ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per i permessi brevi per motivi personali di cui al punto 1.4 della presente disciplina.

2.17.B.1. Part-time verticale sulla settimana

- 1) **30 ore alla settimana**
 $12 : 1872 = x : 1560$ = **10 ore**
- 2) **24 ore alla settimana**
 $12 : 1872 = x : 1248$ = **8 ore**
- 3) **18 ore alla settimana**
 $12 : 1872 = x : 936$ = **6 ore**

2.17.B.2 Part-time verticale sul mese

- 1) **126 ore al mese**

ALLEGATO 2

$$12 : 1872 = x : 1512 \quad = 9 \text{ ore e } 40 \text{ minuti } (*)$$

2) 108 ore al mese

$$12 : 1872 = x : 1296 \quad = 8 \text{ ore e } 20 \text{ minuti } (*)$$

3) 78 ore al mese

$$12 : 1872 = x : 936 \quad = 6 \text{ ore}$$

2.17.B.3 Part-time verticale sull'anno**1) 10 mesi all'anno**

$$12 : 12 = x : 10 \quad = 10 \text{ ore}$$

2) 8 mesi all'anno

$$12 : 12 = x : 8 \quad = 8 \text{ ore}$$

3) 6 mesi all'anno

$$12 : 12 = x : 6 \quad = 6 \text{ ore}$$

(*) Risultato con arrotondamento

2.18 ADESIONI A SCIOPERI INDETTI DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E/O RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**2.18.A Sciopero per l'intera giornata (convenzionalmente intesa pari a 6 ore)**

Per tutti i tipi di articolazione (settimana/mese/anno) riduzione pari a – 1/26 della retribuzione intera virtuale (art. 10, comma 4 CCNL 09/05/2006).

2.18.B Sciopero ad ore (art. 44 del CCNL del 14/09/2000)

La ritenuta verrà così effettuata: nella misura di 1/156 della retribuzione intera virtuale (art. 10, comma 3 CCNL 09/05/2006)

2.19 PRESTAZIONE LAVORATIVA E DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Il valore economico dell'indennità è ridotto proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta, tenuto conto della specifica disciplina in materia.

2.20 PERMESSI PER L'ESERCIZIO DI CARICHE ELETTIVE

Permessi retribuiti (max 24 o 48 ore mensili) e non retribuiti (max 24 ore mensili)

Art. 79, c. 4 e 5 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Permessi ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa stessa.

Il calcolo verrà effettuato secondo gli stessi criteri individuati per i permessi brevi per motivi personali di cui al punto 1.4 della presente disciplina.

2.20.A. Part-time verticale sulla settimana**1) 30 ore alla settimana**

$$24 : 156 = x : 130 \quad = 20 \text{ ore}$$

ALLEGATO 2

2) **24 ore alla settimana**
 $24 : 156 = x : 104$ = **16 ore**

3) **18 ore alla settimana**
 $24 : 156 = x : 78$ = **12 ore**

2. 20.B. Part-time verticale sul mese

1) **126 ore al mese**
 $24 : 156 = x : 126$ = **19 ore e 25 minuti (*)**

2) **108 ore al mese**
 $24 : 156 = x : 108$ = **16 ore e 40 minuti (*)**

3) **78 ore al mese**
 $24 : 156 = x : 78$ = **12 ore**

(*) Risultato con arrotondamento

ALLEGATO 2**3. PART TIME MISTO**

Tutti gli istituti contrattuali verranno riproporzionati secondo la modalità di fruizione (giornate intere o permessi orari) che determina l'applicazione delle formule utilizzate nella tipologia di part time sia orizzontale che verticale.