

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2017-65 del 19/06/2017
Oggetto	Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione del documento "Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna".
Proposta	n. PDEL-2017-70 del 14/06/2017
Struttura proponente	Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali
Dirigente proponente	Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Castagneti Francesca

Questo giorno 19 (diciannove) giugno 2017 (duemiladiciassette), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali. Approvazione del documento “Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna”.

VISTI in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- gli artt. 23 e 24 CCNL Comparto Sanità del 07/04/1999;
- gli artt. 34 e 35 CCNL Comparto Sanità del 20/09/2001;
- l'art. 22 CCNL Comparto Sanità del 19/04/2004;
- gli artt. 4, 5 e 6 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 14/09/2000;
- l'art. 11 CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali del 22/01/2004;

RICHIAMATA:

- la nota PGDG n. 156 del 07/04/2005 a firma della Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali recante “Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale dei dipendenti del Comparto”;

DATO ATTO:

- *che con il Protocollo di intesa tra le Rappresentanze sindacali regionali, Arpae e la Regione Emilia-Romagna del 20/04/2016, Arpae si impegna ad adeguare la propria disciplina aziendale in materia di part-time, avuto riguardo alle disposizioni vigenti in materia presso la Regione Emilia-Romagna;*

DATO ATTO ALTRESI'

- che il D.Lgs. n. 80/2015 - “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” - ed il D.Lgs. n. 81/2015 - “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” - hanno introdotto nuove disposizioni in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale;

RILEVATO:

- che in data 05/06/2017 l'Agenzia e le OO.SS. e RSU Aziendali hanno sottoscritto l'Accordo sindacale in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae (Rep. 291/2017) con il quale le parti hanno concordato sul contenuto del documento allegato all'Accordo medesimo “Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna”;

SOTTOLINEATO:

- che, come espressamente previsto nel citato Accordo sindacale, vi è la necessità di procedere ad una revisione della disciplina aziendale in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale contenuta nella sopra citata nota PGDG n. 156/2005 anche al fine di garantire sistematicità a tutte le disposizioni emanate, nel corso degli anni, in materia di part-time, dall'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali;

RILEVATO ALTRESI':

- che la revisione della disciplina aziendale in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale è stata effettuata avuto riguardo a:
 - a) quanto previsto nel sopra citato Protocollo di intesa tra le Rappresentanze sindacali regionali, Arpae e la Regione Emilia-Romagna del 20/04/2016, procedendo, pertanto, ad integrare le tipologie di part-time già previste presso Arpae con quelle presenti presso la Regione Emilia-Romagna;
 - b) recenti disposizioni normative intervenute in materia di part-time con specifico riferimento a quanto previsto nei sopra richiamati decreti legislativi n. 80/2015 e n. 81/2015;
 - c) disposizioni aziendali contenute nel documento "Disposizioni in materia di orario di lavoro per il personale del comparto con particolare riferimento a: lavoro straordinario e banca delle ore" di cui all'Accordo sindacale Rep. 242/2014;

RITENUTO PERTANTO:

- di approvare il documento "Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna", allegato sub A) alla presente deliberazione;
- di precisare che la disciplina contenuta nel documento di cui al punto precedente trova applicazione a decorrere dal 1/07/2017 e che sono, comunque, fatte salve le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le richieste di modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e le richieste di rientro a tempo pieno eventualmente già presentate all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali alla data di entrata in vigore della disciplina medesima;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, Dott.ssa Lia Manaresi;

ACQUISITI:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, e del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni, reso ai sensi dell'art. 9, comma 5, della L.R.

44/1995;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare, ai sensi della Legge n. 241/1990, quale Responsabile del presente procedimento, la Dott.ssa Francesca Castagneti dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali;

DELIBERA

1. di approvare il documento “Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpa Emilia-Romagna”, allegato sub A) alla presente deliberazione;
2. di precisare che la disciplina contenuta nel documento di cui al punto precedente trova applicazione a decorrere dal 1/07/2017 e che sono, comunque, fatte salve le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le richieste di modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e le richieste di rientro a tempo pieno eventualmente già presentate all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali alla data di entrata in vigore della disciplina medesima.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO
(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE GENERALE
(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Allegato 1

Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna

1

Normativa di riferimento

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, per il personale non dirigente di Arpae, è disciplinato dalle seguenti disposizioni:

art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

artt. 4 e ss. del D. Lgs. n. 81/2015 “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Si applicano, altresì, le seguenti disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali:

per il personale inquadrato nel Comparto Sanità

artt. 23 e 24 CCNL del 07/04/1999;

artt. 34 e 35 CCNL del 20/09/2001;

art. 22 CCNL del 19/04/2004;

per il personale inquadrato nel Comparto Regioni e Autonomie Locali

artt. 4, 5 e 6 CCNL del 14/09/2000;

art. 11 CCNL del 22/01/2004.

2

Aventi diritto

1. 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 dai vigenti CC.CC.NN.LL.

2. Sono legittimati a fruire del rapporto di lavoro a tempo parziale i/le dipendenti di Arpae sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia con rapporto di lavoro a tempo determinato. Non possono fruire del rapporto di lavoro a tempo parziale i/le dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è consentita nel corso del periodo di prova.

4. Per il personale distaccato ad Arpae da altri Enti si applicano, di norma, le disposizioni contenute nelle relative Convenzioni/Protocolli di intesa.

3

Determinazione del numero dei rapporti di lavoro part-time

1. I/le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono superare - all'interno di ciascuna Sezione Provinciale, Struttura Autorizzazioni e Concessioni, Struttura Tematica nonché, all'interno della Direzione Generale - il 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno presente nella rispettiva Sezione Provinciale, Struttura Autorizzazioni e Concessioni, Struttura Tematica ovvero nella Direzione Generale. E', comunque, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 7.
2. Il limite percentuale di cui al comma precedente può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

4

Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito mediante:
 - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
 - b) trasformazione dei rapporti di lavoro in essere da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei/delle dipendenti interessati/e.

5

Tipologie di part-time ammesse

1. In Arpae sono previste le seguenti tipologie di part-time:

Part-time orizzontale: rapporto di lavoro con articolazione della prestazione di servizio *ridotta* in tutti i giorni lavorativi.

L'opzione è tra le seguenti tipologie:

- a) part-time orizzontale a 18 ore settimanali (50%)
- b) part-time orizzontale a 24 ore settimanali (66,66%)
- c) part-time orizzontale a 25 ore e 12 minuti settimanali (70%)
- d) part-time orizzontale a 27 ore settimanali (75%)
- e) part-time orizzontale a 30 ore settimanali (83,33%)

Part-time verticale a giorni: l'attività lavorativa viene prestata per un numero di giorni, nella settimana, inferiore a cinque. L'opzione è tra le seguenti tipologie:

- a) 10 ore e 48 minuti settimanali su un numero di giorni inferiore a cinque (30%)
- b) 18 ore settimanali su un numero di giorni inferiore a cinque (50%)
- c) 24 ore settimanali su un numero di giorni inferiore a cinque (66,66%)

- d) 25 ore e 12 minuti settimanali su un numero di giorni inferiore a cinque (70%)
- e) 27 ore settimanali su un numero di giorni inferiore a cinque (75%)
- f) 30 ore settimanali su un numero di giorni inferiore a cinque (83,33%)

Part-time verticale a mesi: l'attività lavorativa viene prestata a tempo pieno per alcuni mesi all'anno mentre non viene prestata affatto nei restanti mesi. L'opzione è tra le seguenti tipologie:

- a) sei mesi a tempo pieno e sei mesi di assenza dal servizio (50%)
- b) otto mesi a tempo pieno e quattro mesi di assenza dal servizio (66,66%)
- c) nove mesi a tempo pieno e tre mesi di assenza dal servizio (75%)
- d) dieci mesi a tempo pieno e due mesi di assenza dal servizio (83,33%)

2. Le tipologie di part-time di cui sopra hanno carattere tassativo.

6

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 58, della L. n. 662/1996 – come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 – la concessione del part-time non costituisce, per il/la dipendente, un diritto rientrando nella facoltà dell'Amministrazione la concessione medesima. E', comunque, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 7.

2. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale predisposta dal/dalla lavoratore/lavoratrice interessato/a, utilizzando l'apposita modulistica, deve essere presentata al Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza al fine di acquisirne il relativo parere. Il Direttore/Responsabile del Nodo si esprime sentito il/la dirigente responsabile del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a. Al Direttore/Responsabile di Nodo è rimessa la valutazione relativamente alla congruità del regime orario, alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposti dal/dalla lavoratore/lavoratrice ed alla durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Inoltre, in applicazione della norma citata al comma 1, il Direttore/Responsabile di Nodo può esprimere parere negativo in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, entro il termine di 60 giorni dalla domanda, nel caso in cui la trasformazione medesima comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal/dalla dipendente, pregiudizio alla funzionalità della struttura di appartenenza.

3. La richiesta corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza, deve pervenire al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali entro i seguenti termini:

31 ottobre di ogni anno per le trasformazioni decorrenti dal 1° gennaio

31 gennaio di ogni anno per le trasformazioni decorrenti dal 1° aprile

30 aprile di ogni anno per le trasformazioni decorrenti dal 1° luglio

31 luglio di ogni anno per le trasformazioni decorrenti dal 1° ottobre.

E' possibile derogare ai termini sopra citati, in casi eccezionali, per comprovate esigenze familiari o personali, da valutarsi caso per caso.

4. Il Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali - ricevuta la richiesta del/della dipendente corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile di Nodo - provvede a predisporre l'atto di trasformazione del rapporto ed il relativo contratto individuale di lavoro di cui al successivo art. 10.

5. L'eventuale rifiuto, da parte del/della lavoratore/lavoratrice, a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno, in rapporto di lavoro a tempo parziale, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

7

Diritti e priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. I/le lavoratori/lavoratrici affetti/e da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i/le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno **diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta del/della lavoratore/lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Salvo che il/la lavoratore/lavoratrice abbia indicato un termine diverso, la trasformazione del rapporto deve essere disposta entro 60 giorni dalla ricezione della domanda.

2. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la **priorità** nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. La **priorità** nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è riconosciuta anche in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della L. n. 104/1992.

4. Il/la lavoratore/lavoratrice può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. In tal caso l'Agenzia è tenuta a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta, salvo che il/la lavoratore/lavoratrice abbia indicato un termine diverso.

5. La lavoratrice che risulta inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. n. 93/2013 convertito nella L. n. 119/2013, ha **diritto** alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (di tipo verticale o orizzontale) ove disponibile in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta della lavoratrice.

8

Ulteriore attività lavorativa

1. Il/la dipendente il cui rapporto di lavoro non superi il 50% della prestazione di lavoro a tempo pieno può svolgere, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, un'ulteriore attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali; il/la dipendente può accedere, altresì, al regime fiscale di partita IVA. Tale attività deve essere descritta dettagliatamente mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da allegare alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.
2. In ogni caso, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è negata se:
 - a) l'attività esterna è prestata presso una Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro subordinato;
 - b) si riscontra un conflitto di interessi tra l'attività esterna – sia subordinata che autonoma - e l'attività di servizio secondo quanto previsto al successivo art. 9.
3. Il diniego di cui al comma 2 è disposto con atto motivato del Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, entro il termine di 60 giorni di cui all'art. 6, comma 2.
4. Il/la dipendente, in regime di part-time non superiore al 50%, che intenda svolgere un'attività lavorativa esterna o che intenda modificare l'attività esterna già in corso, entro 15 giorni dal successivo inizio o dalla variazione dell'attività, deve darne comunicazione al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali ed al Direttore/Responsabile di Nodo; il Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali provvederà - sentito anche il Direttore/Responsabile di Nodo - a verificare che siano rispettate le condizioni di cui al comma 2.
5. La mancata comunicazione di cui ai commi 1 e 4 nonché le comunicazioni risultate non veritiere possono costituire giusta causa di recesso da parte dell'Agenzia¹.
6. Il/la dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% che avesse ricevuto un diniego o che senza averne dato comunicazione all'Amministrazione anche trovandosi in casi di compatibilità, venga trovato ad operare in attività extraistituzionali, potrà essere sottoposto alle sanzioni disciplinari previste dai vigenti CC.CC.NN.LL.

9

Conflitto di interessi

1. Ferma restando l'analisi del singolo caso, esiste conflitto di interessi qualora il/la dipendente:
 - a) assuma la qualità di socio/a, dipendente, consulente o collaboratore/collaboratrice a qualsiasi titolo di società, associazioni, ditte, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività consista, principalmente, nel procurare a terzi pareri, progetti, servizi o consulenze varie in ambiti afferenti le attività istituzionali dell'Agenzia;
 - b) assuma la qualità di socio/a, dipendente, consulente o collaboratore/collaboratrice a qualsiasi titolo di società, associazioni, ditte, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche nei confronti dei

¹ Si veda in tal senso l'art. 1, comma 61, legge. n. 662/1996.

quali il dipendente o l’Agenzia svolge funzioni di controllo, di vigilanza, di autorizzazione e concessione in materia ambientale, di istruttoria in procedimenti;

c) assuma la qualità di socio/a, dipendente, consulente o collaboratore/collaboratrice a qualsiasi titolo di società, associazioni, ditte, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche sottoposte, anche solo potenzialmente, al controllo di Arpae;

d) assuma la qualità di socio/a, dipendente, consulente o collaboratore/collaboratrice a qualsiasi titolo di società, associazioni, ditte, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche che forniscono prestazioni d’opera, beni e/o servizi all’Agenzia; il divieto comprende anche la possibilità di effettuare consulenze commerciali, finanziarie e fiscali a favore dei soggetti citati. Detto divieto è da intendersi comunque limitato al periodo di esecuzione del contratto tra Arpae ed il suo contraente;

e) accetti incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all’ufficio di appartenenza, ai sensi di quanto previsto nell’art. 4, comma 6, del DPR n. 62/2013;

f) svolga, a qualsiasi titolo, un’attività professionale idonea, anche solo potenzialmente, a recare pregiudizio agli interessi giuridico – patrimoniali di Arpae.

10

Contratto individuale di lavoro a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale comporta la stipulazione, in forma scritta, di uno specifico contratto individuale di lavoro a tempo parziale.

2. La trasformazione del rapporto di cui al comma 1, decorre esclusivamente da una delle date indicate all’art. 6 fatto salvo quanto previsto all’art. 7, commi 1 e 4.

3. Nel caso di assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale ovvero nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il contratto di lavoro deve contenere, in particolare, le seguenti indicazioni:

a) in caso di part-time orizzontale ovvero di part-time verticale a giorni: la durata della prestazione lavorativa settimanale e giornaliera nonché, la collocazione temporale dell’orario con riferimento ai singoli giorni della settimana;

b) in caso di part-time verticale a mesi: i mesi in cui la prestazione viene resa a tempo pieno.

11

Orario di lavoro

1. In caso di **part-time orizzontale** ed in caso di **part-time verticale a giorni** valgono le seguenti regole:

a) il/la dipendente deve attenersi all’orario di lavoro risultante dal contratto individuale di cui all’art. 10;

b) se il/la dipendente effettua un numero di ore superiore a quello previsto nel relativo contratto si applica quanto previsto ai successivi artt. 12 e 13;

c) il/la dipendente può fruire - compatibilmente con le esigenze di servizio - di una flessibilità in entrata ed in uscita, ciascuna di due ore. In ogni caso tale flessibilità non può essere inferiore ad un'ora e, relativamente al mattino, deve collocarsi comunque all'interno della fascia oraria 7.30-9.30.²

2. In caso di **part-time verticale a mesi**, nei periodi in cui l'attività lavorativa viene prestata a tempo pieno, il/la dipendente ha lo stesso trattamento dei/delle dipendenti a tempo pieno e si applicano, in materia di orario di lavoro, le stesse disposizioni applicabili ai/alle dipendenti a tempo pieno. In particolare, se il/la dipendente effettua un numero di ore superiore a quello previsto nel relativo contratto si applica quanto previsto al successivo art. 13.

3. Se il/la dipendente non adempie al debito orario risultante dal relativo contratto, tale debito dovrà essere recuperato nei termini previsti dalle "Disposizioni in materia di orario di lavoro per il personale del comparto con particolare riferimento a: lavoro straordinario e banca delle ore" (Accordo Rep. 242/2014), e precisamente:

part-time orizzontale e part-time verticale a giorni: il debito deve essere recuperato entro i quattro mesi successivi;

part-time verticale a mesi: le ore non recuperate al 31/12 devono essere recuperate entro i quattro mesi successivi.

Il/la dirigente responsabile può autorizzare che il termine per il recupero del debito sia dilazionato, da quattro a sei mesi, a seguito di specifica e documentata istanza presentata dai/dalle seguenti dipendenti: dipendenti che frequentano corsi di studio – attinenti alle attività svolte in Arpae – finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale; dipendenti che prestano assistenza a familiari/conviventi; dipendenti con handicap/invalidità ovvero affetti da una grave patologia; dipendenti che si trovano in situazioni di criticità personale/familiare – da valutarsi caso per caso – diverse da quelle appena menzionate.

12

Lavoro supplementare/aggiuntivo per il personale a part-time orizzontale

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare/aggiuntivo, eccedente l'orario definito nel rispettivo contratto di lavoro a part-time, entro il limite del 10%.

2. Il limite del 10% viene calcolato in riferimento al normale orario mensile. Per "normale orario mensile" si intende il numero di ore risultanti dal prodotto dell'orario settimanale per n. 4 settimane, quale numero di settimane presenti, in media, in un mese.

3. Le prestazioni di lavoro supplementare/aggiuntivo, nel limite previsto dai commi 1 e 2, devono essere distribuite in almeno due settimane³.

² A titolo esemplificativo: part-time orizzontale a 30 ore settimanali con orario di lavoro di 6 ore giornaliere: dalle 7.30/9.30 alle 13.30/15.30.

Per esigenze di servizio il medesimo part-time (30 ore su 6 giorni) potrebbe avere una flessibilità di un'ora: dalle 8.00/9.00 alle 14.00/15.00.

³ Si fornisce la seguente esemplificazione.

Un/una dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il cui normale orario mensile sia, ad esempio, di 120 ore può effettuare non più di 12 ore di lavoro supplementare. Queste 12 ore possono essere svolte tutti i mesi (12 ore

4. Il ricorso al lavoro supplementare/aggiuntivo deve essere autorizzato dal/dalla dirigente responsabile del/della dipendente. Tale autorizzazione è subordinata alla presenza di eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative ovvero alla presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

5. Le ore di lavoro supplementare/aggiuntivo, debitamente autorizzate nel rispetto del limite di cui al comma 1, danno luogo a corrispondenti riposi compensativi da fruire nel rispetto dei seguenti termini:

a) per i/le dipendenti che aderiscono alla banca delle ore: le ore di lavoro supplementare/aggiuntivo confluite nella banca ore e risultanti al 31/12 devono essere recuperate entro il 31/12 dell'anno successivo;

b) per i/le dipendenti che non aderiscono alla banca delle ore: le ore di lavoro supplementare/aggiuntivo autorizzate devono essere recuperate entro il mese successivo.

6. La retribuzione delle ore di lavoro supplementare/aggiuntivo è consentita – previa autorizzazione del Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza del/della dipendente – solo laddove le esigenze ovvero le difficoltà organizzative di cui al precedente comma 4, non consentono un recupero di tali ore mediante riposi compensativi. In tal caso le ore di lavoro supplementare/aggiuntivo sono retribuite con le maggiorazioni previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

7. Il limite relativo alle ore di lavoro supplementare/aggiuntivo di cui al comma 1 non può essere superato se non in casi assolutamente eccezionali connessi a specifiche e comprovate esigenze di servizio, le quali devono essere valutate attentamente dal/dalla relativo/a dirigente responsabile. In tale fattispecie trova applicazione quanto previsto nel successivo art. 14 comma 2.

8. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare/aggiuntivo richiede in ogni caso il consenso del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

13

Lavoro straordinario per il personale a part-time verticale

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, anche a tempo determinato, può effettuare prestazioni di lavoro straordinario entro i predetti limiti:

personale del comparto Sanità: entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore;

personale del comparto Regioni e Autonomie Locali: entro il limite del 10% (di cui al precedente art. 12).

2. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate unicamente nelle giornate previste dal proprio contratto come giornate lavorative.

3. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere autorizzato dal/dalla dirigente responsabile del/della dipendente. Tale autorizzazione è subordinata alla presenza delle condizioni di cui all'art. 12 comma 4.

4. Le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel rispetto del limite di cui al comma 1, danno luogo a corrispondenti riposi compensativi da fruire nel rispetto dei seguenti termini:

ogni mese) e le relative prestazioni devono essere distribuite in almeno due settimane (di ogni mese).

- a) per i/le dipendenti che aderiscono alla banca delle ore: le ore di lavoro straordinario confluite nella banca ore e risultanti al 31/12 devono essere recuperate entro il 31/12 dell'anno successivo;
- b) per i/le dipendenti che non aderiscono alla banca delle ore: in caso di part-time verticale a giorni, le ore di lavoro straordinario autorizzate devono essere recuperate entro il mese successivo a quello di svolgimento del lavoro straordinario; in caso di part-time verticale a mesi, le ore di lavoro straordinario autorizzate e risultanti al 31/12 devono essere recuperate entro il primo mese dell'anno successivo.

5. La retribuzione delle ore di lavoro straordinario è consentita – previa autorizzazione del Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza del/della dipendente – solo laddove le esigenze ovvero le difficoltà organizzative di cui al precedente comma 3, non consentono un recupero di tali ore mediante riposi compensativi. In tal caso le ore di lavoro straordinario sono retribuite con le maggiorazioni previste dalle vigenti disposizioni contrattuali.

6. Il limite relativo alle ore di lavoro straordinario di cui al comma 1 non può essere superato se non in casi assolutamente eccezionali connessi a specifiche e comprovate esigenze di servizio, le quali devono essere valutate attentamente dal/dalla relativo/a dirigente responsabile. In tale fattispecie trova applicazione quanto previsto nel successivo art. 14 comma 2.

7. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario richiede in ogni caso il consenso del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

14

Comunicazioni all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

1. A fronte di quanto disposto agli artt. 11, 12 e 13 le Sezioni Provinciali, le Strutture Tematiche e le Strutture Autorizzazioni e Concessioni devono trasmettere, all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, le comunicazioni/ricieste che seguono:

a) part-time orizzontale:

- comunicazione, ai fini della relativa decurtazione del trattamento economico, del debito orario maturato nel mese dal/dalla dipendente e non recuperato entro i termini di cui all'art. 11;
- richiesta del Direttore/Responsabile del Nodo di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/aggiuntivo svolte dal/dalla dipendente. La richiesta di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/aggiuntivo deve essere presentata all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali entro i termini previsti nel documento "*Disposizioni in materia di orario di lavoro per il personale del comparto con particolare riferimento a: lavoro straordinario e banca delle ore*" (Accordo Rep. 242/2014);⁴

⁴ Le disposizioni citate prevedono che la liquidazione delle ore di lavoro straordinario avvenga nei seguenti termini:
mensilità di marzo: richieste pervenute entro il 25/2;
mensilità di giugno: richieste pervenute entro il 25/5;
mensilità di ottobre: richieste pervenute entro il 25/9.

Le richieste di liquidazione delle ore di straordinario risultanti al 31/12 devono pervenire entro e non oltre il 25/2 dell'anno successivo.

b) part-time verticale a giorni:

- comunicazione, ai fini della relativa decurtazione del trattamento economico, del debito orario maturato nel mese dal/dalla dipendente e non recuperato entro i termini di cui all'art. 11;
- richiesta del Direttore/Responsabile del Nodo di liquidazione delle ore di lavoro straordinario svolte dal/dalla dipendente. La richiesta di liquidazione delle ore di lavoro straordinario deve essere presentata all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali entro i termini previsti nel documento "*Disposizioni in materia di orario di lavoro per il personale del comparto con particolare riferimento a: lavoro straordinario e banca delle ore*" (Accordo Rep. 242/2014);⁵

c) part-time verticale a mesi:

- comunicazione, ai fini della relativa decurtazione del trattamento economico, del debito orario maturato alla data del 31/12 e non recuperato entro i termini di cui all'art. 11;
- richiesta del Direttore/Responsabile del Nodo di liquidazione delle ore di lavoro straordinario svolte dal/dalla dipendente. La richiesta di liquidazione delle ore di lavoro straordinario deve essere presentata all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali entro i termini previsti nel documento "*Disposizioni in materia di orario di lavoro per il personale del comparto con particolare riferimento a: lavoro straordinario e banca delle ore*" (Accordo Rep. 242/2014).⁶

2. Laddove fossero autorizzate ai/alle dipendenti che hanno aderito alla banca delle ore, ore di lavoro supplementare/aggiuntivo/straordinario eccedenti rispetto ai limiti di cui agli artt. 12, comma 1, e 13, comma 1, il Nodo ne deve dare tempestiva comunicazione – entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento - all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali affinché si possa procedere al pagamento, nel secondo mese successivo a quello a cui afferiscono le ore, delle maggiorazioni previste dai CC.CC.NN.LL.⁷

15

Modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La richiesta di modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, predisposta utilizzando l'apposita modulistica deve essere presentata al Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza al fine di acquisirne il relativo parere. Il Direttore/Responsabile del Nodo si esprime sentito il/la dirigente responsabile del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a. Al Direttore/Responsabile di Nodo è rimessa la valutazione relativamente alla congruità del regime orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposti dal/dalla lavoratore/lavoratrice.

⁵ Si veda la nota 4.

⁶ Si veda la nota 4.

⁷ I CC.CC.NN.LL. prevedono che le ore di lavoro supplementare/aggiuntivo/straordinario eccedenti rispetto ai limiti contrattualmente previsti, danno diritto ad una maggiorazione del 50% in luogo della maggiorazione ordinaria del 15%. Il Nodo Operativo dovrà, pertanto, comunicare all'Ufficio Trattamento Economico il numero di ore di lavoro supplementare/aggiuntivo/straordinario autorizzate in eccedenza rispetto ai limiti sopra citati (per la Direzione Generale, la Direzione Tecnica e la Daphne non occorre alcuna comunicazione in tal senso dal momento che la gestione dei cartellini fa già capo all'Area Risorse Umane). Si precisa che tale comunicazione è necessaria per i soli dipendenti che hanno aderito alla banca delle ore in quanto solo per tali dipendenti è prevista – anche laddove le ore siano recuperate – la liquidazione delle maggiorazioni sulle ore di lavoro supplementare/aggiuntivo/straordinario autorizzate.

2. La richiesta, così corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza, deve pervenire al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali entro i termini previsti all'art. 6. Il Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali provvede a predisporre il provvedimento di modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Ogni modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale comporta la stipulazione, in forma scritta, di un nuovo specifico contratto individuale di lavoro, il cui contenuto è quello indicato nell'art. 10.
4. La modificazione del rapporto decorre da una delle date indicate all'art. 6.

16

Clausole elastiche

1. Qualora il/la dirigente responsabile del/della dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ne ravvisi la necessità, può variare la collocazione temporale – non anche la durata - della prestazione lavorativa concordata con il/la dipendente nel contratto di lavoro a tempo parziale, dando al/alla dipendente medesimo/a un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi.
2. In ogni caso, per potersi procedere alla variazione di cui al comma 1, occorre il consenso scritto del/della dipendente.

17

Rientro a tempo pieno

1. In caso di *trasformazione* del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il/la dipendente ha diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione oppure prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. In caso di *assunzione* con rapporto di lavoro a tempo parziale, il/la dipendente ha diritto di passare a tempo pieno alla scadenza di un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
3. La richiesta di rientro a tempo pieno, predisposta utilizzando l'apposita modulistica deve essere presentata al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, entro i termini previsti all'art. 6.
4. La richiesta di rientro a tempo pieno deve essere presentata, per opportuna conoscenza, anche al Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza del/della dipendente.
5. Il Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, ricevuta la richiesta di rientro a tempo pieno e valutata la sussistenza delle condizioni di cui ai commi 1 e 2, predisponde, con proprio provvedimento, il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.
6. Il rientro a tempo pieno decorre da una delle date indicate all'art. 6.

7. Il rifiuto, da parte del/della lavoratore/lavoratrice, di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, in rapporto di lavoro a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

18

Rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Se nel contratto individuale di lavoro di cui all'art. 10 è indicata una data di scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, il/la dipendente interessato/a può presentare richiesta di rinnovo⁸.
2. La richiesta di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale, predisposta utilizzando l'apposita modulistica, deve essere presentata al Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza del/della dipendente al fine di acquisirne il relativo parere. Il Direttore/Responsabile del Nodo si esprime sentito il/la dirigente responsabile del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a.
3. La richiesta, così corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile del Nodo di appartenenza, deve pervenire, almeno un mese prima della data di scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali che provvede a predisporre il provvedimento di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. Il rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale comporta la stipulazione, in forma scritta, di un nuovo specifico contratto individuale di lavoro, il cui contenuto è quello indicato nell'art. 10.
5. La richiesta di rinnovo può contenere un'articolazione oraria – tra quelle di cui all'art. 5 – diversa da quella originariamente pattuita. In ogni caso, al Direttore/Responsabile di Nodo è rimessa la valutazione relativamente alla congruità del regime orario, alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposti dal/dalla lavoratore/lavoratrice ed alla durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

19

Informazione successiva al/alla lavoratore/lavoratrice

1. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è comunicata in forma scritta, da parte dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, al/alla dipendente interessato/a.
2. Analoga comunicazione scritta viene data al/alla dipendente in caso di avvenuta modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, avvenuto rientro a tempo pieno ovvero rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale.

⁸ Il/la dipendente, in genere, ha diritto di rimanere a part-time senza bisogno di proroghe o rinnovi. Fa eccezione il caso in cui il contratto individuale abbia previsto una data di scadenza. Nel caso di specie trova applicazione la disciplina contenuta nel presente art.18.

20

Ferie, permessi e congedi vari

1. Ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale le giornate di ferie ed i permessi a giornata intera sono concessi in misura pari a quella dei/delle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le giornate di ferie ed i permessi a giornata intera sono concessi in misura proporzionata alle giornate di lavoro prestate nell'anno nonché, limitatamente ai periodi coincidenti con quelli lavorativi.
3. I giorni di ferie maturati prima della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono conservati e sono fruiti nell'ambito del nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. I permessi ad ore (quali, ad esempio, le 150 ore per studio) e le ore di assemblea sindacale sono concessi, tanto ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale quanto ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, in misura proporzionata alla percentuale del relativo part-time.
5. Il congedo di maternità – di cui all' art. 16 ss. D. lgs. n. 151/2001 – ed il congedo di paternità – di cui all' art. 28 ss. D. lgs. n. 151/2001 – sono riconosciuti per intero a tutti/e i/le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale. Ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale detti congedi sono riconosciuti anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
6. Il congedo parentale – di cui all'art. 32 ss. D. lgs. n. 151/2001 -, i congedi per malattia del figlio - di cui all'art. 47 ss. D. lgs. n. 151/2001 - i riposi e permessi giornalieri – di cui all'art. 39 ss. D. lgs. n. 151/2001 -, il permesso per matrimonio ed il permesso per lutto sono riconosciuti per intero a tutti/e i/le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale. Ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale sono concessi per intero, ma limitatamente ai periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

21

Assenze per malattia in presenza di part-time verticale

1. In caso di part-time verticale, i seguenti periodi si riducono proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno:
 - il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 23, comma 1, CCNL Sanità 01/09/1995 ed art. 21, comma 1, CCNL Regioni e Autonomie Locali 06/07/1995;
 - l'arco temporale di riferimento entro cui computare il periodo stesso di conservazione del posto;
 - i periodi di retribuzione intera e ridotta di cui all'art. 23, comma 6, CCNL Sanità 01/09/1995 ed art. 21, comma 7, CCNL Regioni e Autonomie Locali 06/07/1995.

2. Ai fini della verifica dell'eventuale superamento del periodo massimo di conservazione del posto si computano solo i giorni di malattia coincidenti con quelli nei quali, in base all'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale, il/la lavoratore/lavoratrice è tenuto/a a rendere la prestazione. Si computano, altresì, i giorni di sabato, domenica e festivi laddove compresi tra un periodo e l'altro di malattia.

3. Il/la dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale assente per malattia è obbligato a rispettare le fasce di reperibilità anche nei giorni non previsti, dal relativo contratto individuale a tempo parziale, quali giorni lavorativi.

22

Periodo di prova e preavviso

1. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, non si riducono.

2. In presenza di part-time di tipo verticale, i termini di cui al comma 1 sono calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

23

Pronta disponibilità

1. I/le dipendenti inquadrati/e nel Comparto Sanità con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale possono essere impiegati, previo loro consenso, in turni di pronta disponibilità a condizione che vi sia una situazione di carenza organica tale da non consentire, altrimenti, la copertura dei turni. I turni di pronta disponibilità sono proporzionalmente ridotti nel numero, in relazione all'orario svolto⁹.

2. In caso di chiamata, l'attività prestata dal/dalla dipendente a part-time orizzontale di cui al comma 1 viene computata come lavoro supplementare; tali ore di lavoro supplementare sono recuperate ovvero, retribuite, secondo quanto disposto nell'art. 12. Il lavoro supplementare effettuato a fronte dei turni di pronta disponibilità non può superare n. 102 ore annue individuali.

3. Per i/le dipendenti inquadrati/e nel Comparto Sanità con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, i turni di pronta disponibilità e le eventuali prestazioni rese a fronte di chiamata, sono assicurati esclusivamente nelle giornate in cui il/la dipendente è tenuto/a a svolgere la prestazione lavorativa.

4. In caso di chiamata, l'attività prestata dal/dalla dipendente a part-time verticale di cui al comma 3 viene computata come lavoro straordinario; tali ore di lavoro straordinario sono recuperate ovvero, retribuite, secondo quanto disposto nell'art. 13. Il lavoro straordinario effettuato a fronte dei turni di pronta disponibilità è cumulabile con il lavoro straordinario consentito dall'art. 35, comma 4, del CCNL Sanità 20/09/2001.

⁹ Per individuare il numero massimo di turni effettuabili da un/una dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, occorre impostare la seguente proporzione:

72 (turni di p.d. consentiti in un anno) : 36 (ore settimanali) = X : ore settimanali prestate dal/dalla dipendente a part-time.

5. I/le dipendenti inquadrati/e nel Comparto Regioni e Autonomie Locali con rapporto di lavoro a tempo parziale – laddove impiegati in Strutture di Arpae nelle quali è previsto il servizio di pronta disponibilità - possono essere inseriti, previo loro consenso, in turni di P.D. solo 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. Per i/le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale trova applicazione quanto previsto al precedente comma 3.

In caso di chiamata, trovano applicazione i limiti al lavoro aggiuntivo/straordinario di cui agli artt. 12 e 13.

24

Trattamento economico

1. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionato alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

2. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi ovvero alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

3. In caso di part-time verticale a mesi il/la dipendente può optare tra le seguenti modalità di pagamento del trattamento economico:

- a) pagamento del trattamento economico ridistribuito su tutti i mesi, prendendo come base di calcolo l'orario medio mensile;
- b) pagamento del trattamento economico limitato ai soli mesi in cui la prestazione viene resa a tempo pieno.

Tale opzione viene esercitata attraverso la compilazione, da parte del/della dipendente, dell'apposita modulistica da presentare, al Responsabile dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, unitamente alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

25

Missione

1. E' consentito l'invio in missione dei/delle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Le ore di missione sono conteggiate secondo le modalità previste per i/le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e tenuto conto dell'orario risultante dal contratto individuale a tempo parziale. Valgono, in particolare, le seguenti regole:

part-time orizzontale: le ore di missione eccedenti il debito orario giornaliero sono considerate come lavoro supplementare/aggiuntivo alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 12;

part-time verticale a giorni: le ore di missione eccedenti il debito orario giornaliero sono considerate come lavoro straordinario alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 13. La missione è consentita, ai fini della sola partecipazione ad attività formative, anche nelle giornate non previste, dal contratto individuale, come giornate lavorative;

part-time verticale a mesi: le ore di missione svolte nelle giornate non previste dal contratto individuale come giornate lavorative - ai fini della sola partecipazione ad attività formative - sono considerate come lavoro straordinario alle condizioni e nei limiti previsti dall'art. 13.

26

Rapporti di lavoro a tempo parziale in essere

1. Le disposizioni contenute nella presente disciplina si applicano, dalla data di entrata in vigore della disciplina stessa ed in quanto compatibili, anche ai rapporti di lavoro a tempo parziale già in essere. Resta, comunque, fermo quanto previsto nei rispettivi contratti individuali già sottoscritti, salvo eventuale richiesta di modifica da parte del/della dipendente.

2. Sono fatte salve le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le richieste di modificazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e le richieste di rientro a tempo pieno eventualmente già presentate all'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali alla data di entrata in vigore della presente disciplina.

27

Rinvio

1. Per tutto quanto non previsto nella presente disciplina, si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.