

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

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2022-24 del 28/02/2022
Oggetto	Direzione Amministrativa. Servizio Risorse Umane. Aggiornamento del documento "Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna" approvato con D.D.G. n. 28/2019.
Proposta	n. PDEL-2022-20 del 25/02/2022
Struttura proponente	Servizio Risorse Umane
Dirigente proponente	Castagneti Francesca
Responsabile del procedimento	Carozza Stefania

Questo giorno 28 (ventotto) febbraio 2022 (duemilaventidue), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Amministrativa. Servizio Risorse Umane. Aggiornamento del documento “Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna” approvato con D.D.G. n. 28/2019.

VISTA:

- la D.D.G. n. 28/2019 con la quale è stato approvato il documento “Disposizioni applicative in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpae Emilia-Romagna”;

RICHIAMATI:

- gli artt. 60, 61 e 62 del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21/05/2018 che disciplinano, rispettivamente, il rapporto di lavoro a tempo parziale, l’orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ed il trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- la nota Prot. PGDG 9388/2018 - “Nuove disposizioni relative al rapporto di lavoro del personale non dirigente contenute nel CCNL Comparto Sanità 2016-2018” - predisposta dal Servizio Risorse Umane, la quale illustra, tra le altre, le novità introdotte dal CCNL del 21/05/2018 in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale;

VISTE ALTRESI’:

- la D.D.G. n. 130/2021 avente ad oggetto “Direzione Generale. Revisione Assetto organizzativo generale dell’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna (Arpae) di cui alla D.D.G. n. 70/2018. Approvazione Assetto organizzativo generale ed invio alla Giunta Regionale”;
- la D.G.R. n. 2291/2021 avente ad oggetto “Approvazione della deliberazione del Direttore Generale Arpae n. 130/2021: Revisione Assetto organizzativo generale dell’Agenzia regionale per la prevenzione, l’ambiente e l’energia dell’Emilia-Romagna (Arpae) di cui alla D.D.G. n. 70/2018”;
- la D.D.G. n. 75/2021 con cui sono stati approvati, da ultimo, l’Assetto organizzativo analitico ed il documento Manuale organizzativo di Arpae Emilia-Romagna;

DATO ATTO:

- che con la sopra citata D.D.G. n. 130/2021 la Direzione Generale ha provveduto alla modifica dell’organizzazione generale dell’Agenzia, consistente nell’istituzione della Struttura tematica denominata Ambiente Prevenzione Salute;
- che con la D.D.G. n. 19/2022 è stata disposta - a parziale modifica del Manuale organizzativo approvato, da ultimo, con la citata D.D.G. n. 75/2021 - l’istituzione, con

decorrenza 1/01/2022, della posizione dirigenziale di Responsabile Struttura tematica Ambiente Prevenzione Salute;

SOTTOLINEATO PERTANTO:

- che vi è la necessità di procedere ad aggiornare la disciplina aziendale in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale non dirigente di Arpa Emilia-Romagna approvata con la sopra citata D.D.G. n. 28/2019, al fine di adeguare i relativi contenuti alla riorganizzazione agenziale di cui sopra;
- che, in particolare, occorre aggiornare le seguenti disposizioni:
 - a) disposizione (art. 3) che individua le Strutture dell'Agazia nell'ambito delle quali viene calcolato il limite percentuale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - b) disposizione (art. 6) che individua i Direttori/Responsabili di Struttura che devono formulare il parere in merito alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

RITENUTO PERTANTO:

- 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 quale parte integrante e sostanziale;
- di precisare che le disposizioni applicative di cui al punto precedente sostituiscono integralmente le precedenti disposizioni approvate con D.D.G. n. 28/2019;
- di precisare, altresì, che le disposizioni contenute nel documento in oggetto trovano applicazione dalla data di adozione della presente deliberazione;

SU PROPOSTA:

- della Responsabile del Servizio Risorse Umane, Dott.ssa Francesca Castagneti, la quale ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità amministrativa del presente provvedimento;

ACQUISITI:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi, e del Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de' Munari, reso ai sensi dell'art. 9, comma 5, della L.R. n. 44/1995;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare, ai sensi della Legge n. 241/1990, quale Responsabile del procedimento, la Dott.ssa Stefania Carozza del Servizio Risorse Umane;

DELIBERA

1. 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;
2. di precisare che le disposizioni applicative di cui al punto precedente sostituiscono integralmente le precedenti disposizioni approvate con D.D.G. n. 28/2019;
3. di precisare, altresì, che le disposizioni contenute nel documento in oggetto trovano applicazione dalla data di adozione della presente deliberazione.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Lia Manaresi)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Eriberto de' Munari)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Allegato A

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”.
artt. 60, 61 e 62 del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018.

2

Avanti 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. **Con riferimento ai dipendenti titolari di Incarico di funzione, si rinvia a quanto disposto dall'art. 19, comma 1 del CCNL 21/05/2018.**
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 Struttura di Arpae - il 25% della dotazione organica di personale rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Ai fini della presente disposizione per Struttura si intende: la Direzione Generale, la Direzione Tecnica, la

Direzione Amministrativa, le Aree Prevenzione Ambientale, le Aree Autorizzazioni e Concessioni, **le Strutture Tematiche.**

E', comunque, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 7.

2. Il limite percentuale di cui al comma precedente è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

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 del piano dei fabbisogni 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: l'attività lavorativa viene svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno.

Part-time misto: è rappresentato da una combinazione del part-time orizzontale e verticale.

Con riferimento al part-time verticale/misto 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%)

Con riferimento al part-time verticale a 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 della Struttura di appartenenza al fine di acquisirne il relativo parere. Per Direttore/Responsabile di Struttura, avuto riguardo alla Struttura di afferenza del/della dipendente, si intende: Direttore Generale, Direttore Tecnico, Direttore Amministrativo, Responsabili dei Servizi afferenti alla Direzione Generale, Responsabili delle Aree Prevenzione Ambientale, Responsabili delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, **Responsabili delle Strutture Tematiche**.

3. Il Direttore/Responsabile della Struttura si esprime sentito il/la dirigente responsabile del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a. Al Direttore/Responsabile della Struttura 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 della Struttura 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.

4. La richiesta corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza, deve pervenire al Responsabile del **Servizio Risorse Umane** 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.

5. Il Responsabile del **Servizio Risorse Umane** - ricevuta la richiesta del/della dipendente corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile della Struttura - provvede a predisporre l'atto di trasformazione del rapporto ed il relativo contratto individuale di lavoro di cui al successivo art. 10.

6. 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.

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.

6. Ai sensi dell'art. 60, comma 9, del CCNL Comparto Sanità 21/05/2018 nei casi di cui ai commi 1 e 4 le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono presentate senza limiti temporali e l'Agenzia dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. Le trasformazioni del rapporto effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti di cui all'art. 3 comma 1.

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 del **Servizio Risorse Umane** entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda.

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 del **Servizio Risorse Umane** ed al Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza come individuato al precedente art. 6 comma 2. Il Responsabile del **Servizio Risorse Umane** provvederà - sentito anche il Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza del/della dipendente - 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.

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

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 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, comma 6.
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, l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa, nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

11 **Orario di lavoro**

1. In caso di part-time orizzontale ed in caso di part-time misto/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 ai successivi artt. 12 e 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 misto/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.

4. Ai sensi dell'art. 61, comma 4, del CCNL 21/05/2018 il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare il debito orario rendendo la propria prestazione lavorativa in una giornata non prevista come giornata lavorativa dal relativo contratto part-time e concordata preventivamente con il/la proprio/a dirigente responsabile.

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.

12

Lavoro supplementare *(part-time orizzontale – verticale - misto)*

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare.
2. Per prestazioni di lavoro supplementare si intendono le prestazioni svolte oltre l'orario concordato tra le parti (e risultante dal contratto part-time) ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro (fissato quest'ultimo in 36 ore settimanali ossia 144 ore mensili).³
3. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata tra le parti ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del/della lavoratore/lavoratrice e da utilizzare nell'arco di più di una settimana⁴.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
5. In caso di part-time verticale le ore di lavoro supplementare possono essere svolte anche nelle giornate nelle quali non è prevista la prestazione lavorativa (in base al relativo contratto part-time).
6. Il ricorso al lavoro supplementare deve essere autorizzato dal/dalla dirigente responsabile del/della dipendente ed 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.
7. Le ore di lavoro supplementare, debitamente autorizzate, 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 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/misto a giorni, le ore di lavoro supplementare 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.
8. Le ore di lavoro supplementare, laddove non recuperate attraverso riposi compensativi, sono retribuite

³ 144 ore mensili si riferiscono convenzionalmente ad un mese di 4 settimane.

A titolo esemplificativo: per un/una dipendente part-time che presta 18 ore settimanali (72 ore mensili) costituisce lavoro supplementare quello svolto in eccedenza alle 18 ore settimanali ma non oltre le 36 ore settimanali (con riferimento al mese: costituisce lavoro supplementare quello svolto oltre le 72 ore mensili ma non oltre le 144 ore mensili, dove 144 sono le ore dovute da un dipendente a tempo pieno).

⁴ A titolo esemplificativo: un/una dipendente con un part-time di 18 ore settimanali, vale a dire 72 ore mensili, può effettuare un massimo di 18 ore di lavoro supplementare mensile. Il 25% di 72 ore mensili corrisponde a 18 ore.

con un compenso maggiorato del 15%. La maggiorazione è aumentata al 25% per le ore di lavoro supplementare svolte oltre il predetto limite del 25% ma sempre entro il limite dell'orario ordinario di lavoro.⁵

9. Il/la lavoratore/lavoratrice può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

13

Lavoro straordinario *(part-time orizzontale – verticale - misto)*

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono le prestazioni svolte oltre l'orario concordato tra le parti e che superano anche la durata dell'orario normale di lavoro (fissato quest'ultimo in 36 ore settimanali).⁶

2. Alle prestazioni di lavoro straordinario si applica la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all' art. 31 del CCNL 21/05/2018 il quale prevede una maggiorazione del 15% per le ore di lavoro straordinario diurno.

3. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 21/05/2018 il dirigente può esonerare il lavoratore/la lavoratrice dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

4. Il ricorso al lavoro straordinario deve essere autorizzato dal/dalla dirigente responsabile del/della dipendente ed 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.

5. Le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate 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 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/misto 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 *A titolo esemplificativo: come sopra detto un/una dipendente con un part-time di 18 ore settimanali, vale a dire 72 ore mensili, può effettuare un massimo di 18 ore di lavoro supplementare mensile (queste 18 ore avranno una maggiorazione del 15%); se il/la dipendente in questione, in un dato mese, effettua 20 ore di lavoro supplementare, 2 di queste 20 ore avranno una maggiorazione del 25%.*

⁶ *A titolo esemplificativo: per un dipendente part-time che presta 30 ore settimanali costituisce lavoro straordinario quello svolto in eccedenza alle 36 ore settimanali (dalla 31° alla 36° ora costituisce lavoro supplementare).*

14

Comunicazioni al Servizio Risorse Umane

1. A fronte di quanto disposto agli artt. 11, 12 e 13 le Strutture Arpae deputate alla gestione delle presenze/assenze del relativo personale devono trasmettere, al **Servizio Risorse Umane**, 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 della Struttura di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario svolte dal/dalla dipendente. La richiesta di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario deve essere presentata al **Servizio Risorse Umane** 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);⁷

b) part-time misto e 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 della Struttura di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario svolte dal/dalla dipendente. La richiesta di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario deve essere presentata al **Servizio Risorse Umane** 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);⁸

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 della Struttura di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario svolte dal/dalla dipendente. La richiesta di liquidazione delle ore di lavoro supplementare/straordinario deve essere presentata al **Servizio Risorse Umane** 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).⁹

Ai fini dell'applicazione del presente comma, per Direttore/Responsabile di Struttura si intende, avuto riguardo alla Struttura di appartenenza del/della dipendente: Direttore Generale, Direttore Tecnico, Direttore Amministrativo, Responsabili dei Servizi afferenti alla Direzione Generale, Responsabili delle Aree

⁷ 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.

⁸ Si veda la nota 7.

⁹ Si veda la nota 7.

Prevenzione Ambientale, Responsabili delle Aree Autorizzazioni e Concessioni, **Responsabili delle Strutture Tematiche.**

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 della Struttura di appartenenza – come individuato al precedente art. 6 comma 2 - al fine di acquisirne il relativo parere. Il Direttore/Responsabile della Struttura si esprime sentito il/la dirigente responsabile del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a. Al Direttore/Responsabile della Struttura è rimessa la valutazione relativamente alla congruità del regime orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposti dal/dalla lavoratore/lavoratrice.
2. La richiesta, così corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza, deve pervenire al Responsabile del **Servizio Risorse Umane** entro i termini previsti all'art. 6. Il Responsabile del **Servizio Risorse Umane** 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 fatto salvo quanto previsto al precedente art.7.

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 e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
3. La richiesta di rientro a tempo pieno, predisposta utilizzando l'apposita modulistica deve essere presentata al Responsabile del **Servizio Risorse Umane** 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 della Struttura di appartenenza – come individuato al precedente art. 6 comma 2 - del/della dipendente.
5. Il Responsabile del **Servizio Risorse Umane**, ricevuta la richiesta di rientro a tempo pieno e valutata la sussistenza delle condizioni di cui ai commi 1 e 2, predispone, 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 rinnovo¹⁰.
2. La richiesta di rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale, predisposta utilizzando l'apposita modulistica, deve essere presentata al Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza del/della dipendente – come individuato al precedente art. 6 comma 2 - al fine di acquisirne il relativo parere. Il Direttore/Responsabile della Struttura si esprime sentito il/la dirigente responsabile del/della lavoratore/lavoratrice interessato/a.
3. La richiesta, così corredata del parere favorevole del Direttore/Responsabile della Struttura di appartenenza, deve pervenire, almeno un mese prima della data di scadenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, al Responsabile del **Servizio Risorse Umane** 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.

¹⁰ *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.*

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 della Struttura 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 del **Servizio Risorse Umane**, 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.

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.
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, il permesso per motivi personali, il permesso per visite mediche) 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. 42, comma 1, CCNL Sanità 21/05/2018;
 - 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. 42, comma 10, CCNL Sanità 21/05/2018.
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 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 svolto¹¹.

2. Per i/le dipendenti 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.

3. In caso di chiamata, il lavoro supplementare effettuato a fronte dei turni di pronta disponibilità non può superare n. 102 ore annue individuali.

24

Trattamento economico

1. Il trattamento economico 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 categoria, 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 del **Servizio Risorse Umane** 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.

¹¹ 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:

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

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/straordinario alle condizioni e nei limiti previsti dagli artt. 12 e 13;

part-time misto/verticale: le ore di missione eccedenti il debito orario giornaliero sono considerate come lavoro supplementare/straordinario alle condizioni e nei limiti previsti dagli artt. 12 e 13.

26

Entrata in vigore

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.

27

Rinvio

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