



Regione Umbria

Giunta Regionale

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

DISCIPLINARE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER IL PERSONALE REGIONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI DGR 1673 DEL 15/12/2014

(Testo coordinato con le modificazioni e integrazioni apportate con D.G.R. ____ del ____)

Servizio Amministrazione del personale
Sezione Ordinamento giuridico del personale

Indice

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

Articolo 1

Oggetto e aspetti generali

1. La presente disciplina regola il rapporto di lavoro a tempo parziale con la finalità di rendere più agevole la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nonché di favorire le necessità personali e professionali dei dipendenti, compatibilmente con le esigenze di buon funzionamento dell'Amministrazione.
2. L'Amministrazione regionale, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 4 e seguenti del CCNL 14 settembre 2000, dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dall'art 1, comma 57 e successivi, della L. 23 dicembre 1996, n. 662 e s.m.i., può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione.
3. La trasformazione è su istanza dei dipendenti ed è oggetto di valutazione da parte dell'Amministrazione che, ai sensi dell'articolo 1, comma 58, della L. 23 dicembre 1996, n. 662 come modificata dalla L. 6 agosto 2008 n. 133, può negarla qualora arrechi pregiudizio al funzionamento dell'Amministrazione ovvero comporti conflitto d'interessi tra la seconda attività del richiedente e la sua attività di servizio.

Articolo 2

Personale ammesso

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

Articolo 3

Contingente

1. I contingenti di personale da destinare a part-time, non potranno superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il limite del contingente di cui al comma 1 può essere eccezionalmente elevato fino alla misura del 10 per cento massimo in presenza delle situazioni di seguito individuate:
 - a) dipendenti portatori di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 o con invalidità riconosciuta ai sensi della normativa relativa alle assunzioni obbligatorie o affetti da grave patologia che richiede terapia salvavita;
 - b) dipendenti con il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti²;
 - c) dipendenti che assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita³
 - d) dipendenti con figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della L. 5 febbraio 1992, n. 104⁴;
 - e) dipendenti con figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento (DSA) ai sensi dell'articolo 6 della L. 8 ottobre 2010, n. 170⁵

- f) dipendenti con figli conviventi di età non superiore agli anni tredici⁶.
3. All'inizio di ogni anno, l'Amministrazione procede ad una ricognizione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere ai fini della verifica del contingente e fornisce alle strutture interessate un elenco del personale a tempo parziale ad esse assegnato, contenente le informazioni relative alla durata, alla tipologia, all'articolazione della prestazione lavorativa ed al motivo della trasformazione.

Articolo 4

Motivi della trasformazione

1. Il dipendente può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le motivazioni di seguito indicate:
- a) nel caso sia affetto da patologia oncologica nonché da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente ai sensi dell'articolo 8, comma 3 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81⁷, ovvero sia una dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'articolo 24, comma 6 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80⁸;
 - b) qualora voglia intraprendere un'ulteriore attività lavorativa ai sensi dell'articolo 5 della presente disciplina;
 - c) per motivi di carattere personale;
 - d) in luogo del congedo parentale, ai sensi dell'articolo 8, comma 7 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81⁹.

Articolo 5

Svolgimento di ulteriore attività

1. Il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale la cui durata della prestazione non supera il 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'ulteriore attività lavorativa autonoma o subordinata, anche che preveda l'iscrizione ad albi professionali¹⁰, purché essa non comporti un conflitto d'interessi con l'attività di servizio. Pertanto, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 6 del *Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Umbria – Giunta regionale (articolo 54, comma 5, D.lgs n. 165/2001)*¹¹, l'ulteriore attività è consentita a condizione che:
- a) non intercorra con soggetti verso i quali il dipendente o la struttura cui è assegnato eserciti funzioni di controllo e di vigilanza, ovvero stipuli contratti, formuli pareri, avvisi ovvero conceda finanziamenti e autorizzazioni;
 - b) non arrechi nocimento all'immagine, al funzionamento ed all'imparzialità dell'Amministrazione.
2. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale la cui durata della prestazione non supera il 50% di quella a tempo pieno non possono intraprendere in favore di una pubblica amministrazione un'attività lavorativa di tipo subordinato¹².
3. Ai soggetti di cui al precedente comma 2 iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale, non possono essere conferiti incarichi professionali da amministrazioni pubbliche¹³.
4. La valutazione circa l'eventuale presenza di conflitto d'interessi di cui al comma 1, è fatta dal responsabile della struttura di appartenenza del dipendente.
5. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo parziale con durata della prestazione non superiore al 50% che intenda svolgere un'ulteriore attività, è tenuto a comunicarne l'inizio 15 giorni prima dell'evento. La comunicazione dovrà avere i medesimi contenuti di cui all'articolo 11, comma 3, lettera c) ed essere corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza circa la compatibilità dell'ulteriore attività con quella di servizio.

6. Tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% che svolgono un'ulteriore attività, sono tenuti a comunicare, 15 giorni prima dell'evento, ogni variazione della stessa.
7. Le mancate o non veritiere comunicazioni di cui ai commi 5 e 6 costituiscono giusta causa di recesso ai sensi dell'articolo 1, comma 61, della L. 23 dicembre 1996, n. 662.
8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con durata della prestazione superiore al 50%, si applica la disciplina vigente in materia di incompatibilità e cumulo d'impieghi per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno¹⁴.

Articolo 6

Tipologie della prestazione lavorativa¹⁵

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

Articolo 7

Durata e articolazione della prestazione lavorativa

1. In riferimento alle tipologie di cui all'articolo 6, sono consentite le prestazioni lavorative pari al 50%, 66,67%, 69,23%, 69,44%, 80,77%, 83,33%, della durata della prestazione a tempo pieno, da rendere nell'ambito delle articolazioni temporali stabilite dalla presente disciplina e indicate nel contratto individuale.
2. Per ogni tipologia è prevista l'applicazione dell'istituto della flessibilità, riproporzionata in base alla durata giornaliera della prestazione lavorativa, fermo restando le modalità giustificative dell'assenza dal servizio previste per il periodo di compresenza obbligatoria ai sensi della vigente disciplina regionale dell'orario di lavoro¹⁶.
3. La durata e le articolazioni della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno consentite sono definite nell'Allegato 1 della presente disciplina.
4. Nel contratto individuale del rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere pattuite clausole per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa a fronte di contingenti e improrogabili esigenze di servizio.
5. Il responsabile della struttura è tenuto a comunicare all'Amministrazione e al dipendente la richiesta di variazione di cui al comma 4 con preavviso di due giorni, fatto salvo quanto diversamente concordato tra le parti.

Articolo 8

Lavoro aggiuntivo e straordinario

1. Al dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia orizzontale possono essere richieste, con l'espresso consenso dello stesso, prestazioni di lavoro aggiuntive rispetto a quelle previste dal contratto individuale.

2. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise¹⁷.
3. Il dipendente titolare di rapporto di lavoro a tempo parziale con tipologia verticale o mista, può effettuare prestazioni lavorative straordinarie solo nelle giornate di effettiva attività lavorativa stabilite dal contratto individuale di lavoro, esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'articolo 38, commi 1 e 2, del CCNL 14 settembre 2000¹⁸.
4. Per la durata massima delle prestazioni di lavoro aggiuntivo e straordinario e per il trattamento economico corrispondente, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 commi da 2 a 7 del CCNL del 14 settembre 2000¹⁹.
5. Le disposizioni del presente articolo sono applicate nell'ambito di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva integrativa decentrata per le categorie professionali, con riferimento al sistema delle indennità e del lavoro straordinario²⁰ ed alle relative modalità di autorizzazione oggetto di specifica disciplina in materia.

Articolo 9

Attività in turno

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

Articolo 10

Trattamento giuridico, economico e previdenziale

1. Gli effetti della prestazione di lavoro a tempo parziale sugli istituti giuridici e contrattuali applicabili al personale regionale sono regolati con apposita disciplina adottata con determinazione dirigenziale della struttura regionale competente.
2. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti contrattualmente al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale. Il trattamento economico accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalla contrattazione collettiva decentrata.
3. Il trattamento previdenziale del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale prende a riferimento la retribuzione effettivamente percepita ed i periodi di servizio a tempo parziale danno luogo ad una proporzionale riduzione della misura del trattamento di pensione e di fine rapporto. Tali periodi di servizio a tempo parziale possono essere riscattati per la parte di orario non prestato al fine di ottenere l'intera copertura assicurativa²¹. I periodi di servizio a tempo parziale sono invece utili per intero ai fini dell'acquisizione del diritto di quiescenza e di previdenza.

Articolo 11

Istanza di trasformazione

1. L'Amministrazione può concedere la trasformazione entro 60 giorni dalla presentazione dell'istanza del dipendente. Per coloro che richiedono la trasformazione ai sensi dell'art. 4,

- comma 1 lettere a) e d) l'Amministrazione dà corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza.
2. Nel caso in cui vengano meno le motivazioni della trasformazione, il dipendente almeno 15 giorni prima della data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale è tenuto a inviare all'Amministrazione una comunicazione, corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza, con la quale manifesta il suo interesse a revocare la richiesta di trasformazione.
 3. L'istanza di trasformazione, redatta sulla base dell'apposito modello disponibile nella rete intranet dell'Amministrazione regionale, deve contenere:
 - a) l'indicazione della tipologia, della durata e dell'articolazione della prestazione di lavoro prescelta di cui agli articoli 6 e 7, nonché della data di decorrenza della trasformazione;
 - b) la motivazione della richiesta di trasformazione ai sensi dell'articolo 4;
 - c) la dichiarazione resa ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i. dell'eventuale ulteriore attività di lavoro che il dipendente intende intraprendere, specificandone il datore di lavoro/soggetto conferente, la tipologia contrattuale, le mansioni e la data di inizio dell'attività stessa;
 - d) la dichiarazione concernente le situazioni di cui all'articolo 3, comma 2 e all'articolo 12, comma 1 comprovate dalla relativa certificazione o, ove consentito, dichiarate ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i.;
 - e) il parere del responsabile della struttura di appartenenza in merito alle precedenti lettere a) e c), preventivamente acquisito dal dipendente interessato e costituente parte integrante dell'istanza di trasformazione;
 - f) il visto del responsabile della struttura di appartenenza, preventivamente acquisito dal dipendente interessato, qualora l'istanza di trasformazione sia presentata per le motivazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a);
 - g) nel caso di trasformazione presentata in luogo del congedo parentale, le dichiarazioni rese ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i. relative a quanto previsto dall'articolo 32 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Articolo 12

Diritto alla trasformazione e titoli di precedenza

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, ai sensi dell'articolo 8, comma 3 del D.Lgs del 15 giugno 2015, n. 81. Hanno altresì diritto alla trasformazione le dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'articolo 24, comma 6 del D.lgs. del 15 giugno 2015, n. 80.
2. Costituiscono titolo di precedenza alla trasformazione le situazioni individuate all'articolo 3, comma 2, nell'ordine di priorità ivi indicato. A parità di condizioni, sarà considerato l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.
3. I responsabili delle strutture, ai fini dei pareri sulle istanze di trasformazione di cui all'articolo 11, comma 3, lettera e), adottano i criteri di priorità di cui al comma 2.

Articolo 13

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

1. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è perfezionata mediante la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro stipulato in forma scritta, contenente l'indicazione della decorrenza, della tipologia ai sensi dell'articolo 6 e della durata della prestazione lavorativa e sua articolazione ai sensi dell'articolo 7, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.²²

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale decorre sempre dal primo giorno del mese ed ha una durata di due anni, decorsi i quali il dipendente interessato può chiedere la conferma del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche con modifiche della tipologia, della durata e articolazione della prestazione lavorativa.
3. L'istanza di conferma di cui al comma 2 dovrà essere compilata nelle medesime modalità di cui all'articolo 11, ivi compreso il parere o il visto del responsabile della struttura di appartenenza, ed inoltrata, di norma, entro 60 giorni dalla scadenza del contratto in essere.
4. Per i soggetti che hanno fatto richiesta di trasformazione ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera d), il contratto di lavoro a tempo parziale ha durata pari al periodo di congedo parentale spettante.

Articolo 14

Mancato accoglimento

1. Al di fuori dei soggetti di cui all'articolo 12, comma 1, l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere rigettata dall'Amministrazione quando:
 - a) venga superato il contingente di cui all'articolo 3;
 - b) il responsabile della struttura di appartenenza nel parere da rendere ai sensi dell'articolo 11, comma 3 lettera e) dichiari:
 - che, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, la trasformazione arreca pregiudizio al funzionamento della struttura;
 - che l'ulteriore attività di lavoro sia autonomo che subordinato che il dipendente intende svolgere genera conflitto di interessi con la specifica attività di servizio ai sensi dell'articolo 5, comma 1.²³
 - c) la seconda attività che il dipendente vuole intraprendere debba intercorrere con una pubblica amministrazione ai sensi dell'articolo 5, commi 2 e 3.

Articolo 15

Modifiche in itinere

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

Articolo 16

Reintegro a tempo pieno

1. Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente è reintegrato a tempo pieno salvo la richiesta di conferma di cui all'articolo 13, comma 3.
2. Il dipendente interessato al reintegro a tempo pieno prima della scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, invia all'Amministrazione un'istanza contenente l'indicazione della motivazione e della decorrenza, corredata del parere del responsabile della struttura di appartenenza.
3. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale che svolge un'ulteriore attività lavorativa, ai fini del reintegro a tempo pieno è tenuto a comunicare la cessazione dell'attività stessa entro la data di scadenza del contratto a tempo parziale ai sensi del comma 1, ovvero contestualmente all'istanza di reintegro anticipato ai sensi del precedente comma 2.
4. Ad esclusione dei soggetti di cui all'articolo 12, comma 1 e dei soggetti con rapporto di lavoro a tempo parziale attivato in luogo del congedo parentale, non è concesso il reintegro a tempo pieno prima che siano decorsi 6 mesi dalla trasformazione.
5. L'Amministrazione concede il reintegro anticipato a tempo pieno, di norma, entro 60 giorni dall'istanza di cui al comma 2, ad eccezione dei soggetti di cui al comma 4 per i quali il reintegro a tempo pieno è concesso entro 15 giorni dall'istanza.
6. Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno è perfezionato mediante la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Articolo 17

Norma transitoria e prima applicazione

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

Articolo 18

Disapplicazione

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

Note

- ¹ **Circolari della Funzione Pubblica n. 3/1997 e n. 6/1997** interpretative della L. 662/1996 articolo 1 commi 56-65.
- ² **Decreto legislativo 15 giugno 2015, articolo 8, comma 4:** *“In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative 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 legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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 contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.”*
- ³ v. nota n.2
- ⁴ **Decreto legislativo 15 giugno 2015, articolo 8, comma 5:** *“In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale”.*
- ⁵ **Legge 8 ottobre 2010, n. 170, art 6:** *“1. I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili. 2. Le modalità di esercizio del diritto di cui al comma 1 sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti interessati e non devono comportare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”*
- ⁶ v. nota n. 4.
- ⁷ **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 articolo 8, comma 3:** *“I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno”.*
- ⁸ **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 articolo 24** *“1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 [...] 6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.”*
- ⁹ **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 articolo 8, comma 7:** *“Il lavoratore 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta”.*
- ¹⁰ **CCNL del 14 settembre 2000, articolo 4, comma 7; D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53, comma 1.**
Permane tuttavia l'incompatibilità tra professione forense e pubblico impiego sancita dall'articolo 1 comma 1 della L. 25 novembre 2003, n.339: *“Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 56, 56-bis e 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, non si applicano all'iscrizione agli albi degli avvocati, per i quali restano fermi i limiti e i divieti di cui al regio decreto-legge 27 novembre 1933, n.1578, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 gennaio 1934, n. 36, e successive modificazioni”.* L'incompatibilità è confermata dall'articolo 18 comma d) della Legge 247/2012: *“(la professione di avvocato) è incompatibile con qualsiasi attività di lavoro subordinato anche se con orario di lavoro limitato”.*
- ¹¹ Il **Codice di comportamento dei dipendenti della Regione** è contenuto in allegato al **Piano triennale anticorruzione**, approvato con D.G.R. n. 37 del 28 gennaio 2014, secondo quanto previsto dalla Delibera Civit 72/2013. Articolo 6: *“1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti in leggi o regolamenti, il dipendente all'atto di assegnazione dell'ufficio informa per iscritto, l'Amministrazione di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione o consulenza, comunque denominati e in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate. 2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”.*
- ¹² **Legge 23 dicembre 1996 n. 662, articolo 1, comma 58.**
- ¹³ **Legge 23 dicembre 1996 n. 662, articolo 1, comma 56-bis.**
- ¹⁴ **Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, artt. 60 e seguenti; Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53; Legge 23 dicembre 1996, n. 662, artt. 60 e 61.**

¹⁵ **CCNL del 14 settembre 2000, articolo 5, comma 2.**

¹⁶ **Disciplina dell'orario di lavoro del personale delle categorie professionali (DGR 1253/2013 e s.m.i.) articolo 6, comma 1:** *L'istituto della flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, assicurando la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale dalle ore 9:00 alle ore 13:00 (compresenza obbligatoria). Eventuali assenze orarie sono giustificate se riconducibili a permessi disposti dal CCNL o da specifiche norme di legge, debitamente autorizzati dal responsabile della struttura.*

¹⁷ **CCNL 14 settembre 2000, articolo 6, comma 3.**

¹⁸ **CCNL 14 settembre 2000, articolo 38:** *"1 Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'articolo 14 del CCNL dell'1.4.1999. 2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione".*

¹⁹ **CCNL 14 settembre 2000, articolo 6, commi da 2 a 7.** *"2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'articolo 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. 3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. 4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'articolo 52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. 5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'articolo 52, comma 2, lett. b), con una maggiorazione pari al 15%. 6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 4, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%. 7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso".*

²⁰ **C.I.D. 18 dicembre 2014, articoli 10 e 16.**

²¹ **Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564.** L'articolo 5 del decreto prevede la possibilità di riscatto, a domanda, dei periodi di interruzione o sospensione del rapporto di lavoro previsti da specifiche disposizioni normative o contrattuali. Si tratta dei periodi a fronte dei quali il lavoratore mantiene il rapporto di lavoro con sospensione della retribuzione e quindi dell'obbligazione contributiva. I periodi riscattabili devono essere successivi al 31/12/1996 e per un periodo massimo di tre anni, mentre l'onere del riscatto è determinato ai sensi dell'articolo 13 della Legge 12 agosto 1962, n.1338. Per gli stessi periodi, in alternativa, è possibile richiedere la prosecuzione volontaria, ai sensi della legge del 18 febbraio 1983, n.47.

²² **CCNL del 14 settembre 2000 articolo 4, comma 13.**

²³ **L. 662/1996, articolo 1, comma 58:** *"L'amministrazione... nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa[...]".*