

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

ALLEGATO 2

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

CRITERI GENERALI DI APPLICAZIONE

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

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

1. PART TIME ORIZZONTALE

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

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

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

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

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

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

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

1.2 PERMESSI ORARI GIORNALIERI FRUITI DA DIPENDENTI PORTATORI DI DISABILITÀ GRAVE

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

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

1.3 DISPOSIZIONI A TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

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

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

1.4 PERMESSI BREVI PER MOTIVI PERSONALI

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

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

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

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

1.4.A orizzontale 25 ore alla settimana

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

(*) Risultato con arrotondamento

1.5 PERMESSI STUDIO

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

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

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

1.5.A orizzontale 25 ore alla settimana

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

1.5.B orizzontale 18 ore alla settimana

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

(*) Risultato con arrotondamento

1.6 DIRITTO DI ASSEMBLEA

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

Permessi ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

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

1.6.A orizzontale 25 ore alla settimana

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

1.6.B orizzontale 18 ore alla settimana

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

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

orizzontale 25 ore = **5 ore**

orizzontale 18 ore = **3 ore e 36 minuti**

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

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

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

1.8 PRESTAZIONE LAVORATIVA E DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

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

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

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

Sono ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

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

1) orizzontale 25 ore alla settimana

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

2) orizzontale 18 ore alla settimana

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

(*) Risultato con arrotondamento

2. PART TIME VERTICALE

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

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

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

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

2.1.A. Part-time verticale sulla settimana

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

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

2.1.B. Part-time verticale sul mese

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

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

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

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

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

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

2.2.A. Part-time verticale sulla settimana

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

2.2.B. Part-time verticale sul mese

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

(*) Risultato con arrotondamento

2.3 PERMESSI BREVI PER MOTIVI PERSONALI

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

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

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

2.3.A. Part-time verticale sulla settimana

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

2.3.B. Part-time verticale sul mese

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

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

2.3.C. Part-time verticale sull'anno

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

(*) Risultato con arrotondamento

2.4 FERIE E FESTIVITÀ SOPPRESSE

Art. 18 CCNL 06/07/1995.

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

2.4.A. Part-time verticale sulla settimana

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

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

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

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

2.4.B. Part-time verticale sul mese

Poiché il personale in regime di full-time su 312 giorni lavorativi all'anno ($26 \text{ giorni}^2 * 12 \text{ mesi}$) ha diritto a 28 giorni di ferie, cui si aggiungono le 4 giornate di riposo previste dalla

² vedi nota 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.C. Part-time verticale sull'anno

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

1) 10 mesi all'anno

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

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

2) 8 mesi all'anno

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

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

3) 6 mesi all'anno

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

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

2.5 FERIE PERSONALE NEO ASSUNTO

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

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

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

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

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

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

2.7 ASSENZE DAL SERVIZIO PER MALATTIA

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

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

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

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

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

Premesso che per il personale a tempo pieno:

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

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

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

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

2.7.A. Part-time verticale sulla settimana

La formula da applicare è la seguente:

$540 \text{ gg.} \times \text{n.ro giornate lavorate} / 7 \text{ gg. (base di calcolo settimanale)} = \text{n.ro giornate}$
(periodo di comporto totale per attività lavorativa ridotta sulla settimana, da calcolare nei diciotto mesi antecedenti l'inizio dell'ultima malattia del dipendente)

di cui:

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

Tipologie p.t. consentite sulla settimana:

540 gg. x 2gg. / 7gg. = 154 gg.

540 gg. x 3gg. / 7gg. = 231 gg.

540 gg. x 4gg. / 7gg. = 308 gg.

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

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

2.7.B. Part-time verticale sul mese

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

La formula da applicare è la seguente:

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

di cui:

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

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

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

Tipologie part-time consentite sul mese

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

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

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

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

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

2.7.C. Part-time verticale sull'anno

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

La formula da applicare è la seguente:

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

di cui:

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

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

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

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

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

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

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

Art. 22 CCNL 06.07.1995

Invariate per il periodo che coincide con la prestazione lavorativa.

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

Art. 21 CCNL 14.09.2000

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

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

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

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

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

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

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

- 1) **4 gg. alla settimana:**
 $3 : 5 = x : 4 \quad = 2 \text{ gg.}$
- 2) **3 gg. alla settimana**
 $3 : 5 = x : 3 \quad = 2 \text{ gg.}$
- 3) **2 gg. alla settimana**
 $3 : 5 = x : 2 \quad = 1 \text{ g.}$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) 10 mesi all'anno

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

2) 8 mesi all'anno

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

3) 6 mesi all'anno

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

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

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

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

1) 4 gg. alla settimana:

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

2) 3 gg. alla settimana:

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

3) 2 gg. alla settimana:

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

³ vedi nota 1.

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

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

- 1) **17 giorni al mese: 204 gg all'anno** (17 giorni/mese * 12)
 $8 : 312 = x : 204 = 5 \text{ gg.}$
- 2) **15 giorni al mese: 180 gg all'anno** (15 giorni/mese * 12)
 $8 : 312 = x : 180 = 5 \text{ gg.}$
- 3) **11 giorni al mese: 132 gg all'anno** (11 giorni/mese * 12)
 $8 : 312 = x : 132 = 3 \text{ gg.}$

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

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

- 1) **10 mesi all'anno**
 $8 : 12 = x : 10 = 7 \text{ gg.}$
- 2) **8 mesi all'anno**
 $8 : 12 = x : 8 = 5 \text{ gg.}$
- 3) **6 mesi all'anno**
 $8 : 12 = x : 6 = 4 \text{ gg.}$

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

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

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

2.12 PERMESSI STUDIO – 150 ore annue

Art. 15 CCNL 14/09/2000

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

2.12.A Part-time verticale sulla settimana

- 1) **30 ore alla settimana**
 $150 : 1872 = x : 1560 = 125 \text{ ore}$
- 2) **24 ore alla settimana**
 $150 : 1872 = x : 1248 = 100 \text{ ore}$

⁴ vedi nota 1.

- 3) **18 ore alla settimana**
 $150 : 1872 = x : 936 = 75 \text{ ore}$

2.12.B Part-time verticale sul mese

- 1) **126 ore al mese**
 $150 : 1872 = x : 1512 = 121 \text{ ore e } 10 \text{ minuti } (*)$
- 2) **108 ore al mese**
 $150 : 1872 = x : 1296 = 104 \text{ ore } (*)$
- 3) **78 ore al mese**
 $150 : 1872 = x : 936 = 75 \text{ ore}$

2.12.C Part-time verticale sull'anno

- 1) **10 mesi all'anno**
 $150 : 12 = x : 10 = 125 \text{ ore}$
- 2) **8 mesi all'anno**
 $150 : 12 = x : 8 = 100 \text{ ore}$
- 3) **6 mesi all'anno**
 $150 : 12 = x : 6 = 75 \text{ ore}$

(*) Risultato con arrotondamento

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

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

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

Spettano per intero per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Esempio:

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

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

Spetta per intero per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Esempio:

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

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

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

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

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

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

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

2.15 CONGEDI NON RETRIBUITI

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

Art. 4 legge 53/2000.

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

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

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

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

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

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

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

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

Spetta per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

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

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

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

2.16 ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI

Art. 11 CCNL 14.09.2000

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

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

Artt. 10 e 11 CCNQ 7.8.1998

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

2.17.B. ASSEMBLEE DEL PERSONALE

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

Permessi ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa svolta.

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

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

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

2.17.B.2 Part-time verticale sul mese

- 1) **126 ore al mese**

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

2) 108 ore al mese

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

3) 78 ore al mese

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

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

1) 10 mesi all'anno

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

2) 8 mesi all'anno

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

3) 6 mesi all'anno

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

(*) Risultato con arrotondamento

2.18 ADESIONI A SCIOPERI INDETTI DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E/O RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

2.18.A Sciopero per l'intera giornata (convenzionalmente intesa pari a 6 ore)

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

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

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

2.19 PRESTAZIONE LAVORATIVA E DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

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

2.20 PERMESSI PER L'ESERCIZIO DI CARICHE ELETTIVE

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

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

Permessi ridotti proporzionalmente alla prestazione lavorativa stessa.

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

2.20.A. Part-time verticale sulla settimana

1) 30 ore alla settimana

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

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

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

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

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

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

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

(*) Risultato con arrotondamento

3. PART TIME MISTO

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