



Decreto del Direttore generale nr. 111 del 09/11/2018

Proponente: Dott.ssa Alessandra Bini Carrara

Settore Gestione delle risorse umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione integrale (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Ing. Marcello Mossa Verre

Responsabile del procedimento: Dott.ssa Alessandra Bini Carrara

Estensore: Lara De Vita

Oggetto: Adozione del nuovo Disciplinare riguardante l'accesso al regime orario a part time del personale di comparto.

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato "A"	sì	digitale

Natura dell'atto: *immediatamente eseguibile*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)";

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 22 del 28.02.2017, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 238 del 13.09.2011 è stato adottato il Regolamento di organizzazione dell'Agenzia (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 796 del 19.09.2011), successivamente modificato con decreti n.1 del 04.01.2013 e n. 108 del 23.07.2013;

Visto l' "Atto di disciplina dell'organizzazione interna" approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013;

Visto il decreto del Direttore generale n. 36 del 29.02.2016 avente ad oggetto "Disciplinare riguardante l'accesso al regime orario a part time del personale di comparto: aggiornamento del documento di cui al decreto del Direttore generale n. 169/2014 alla luce delle nuove disposizioni normative in materia";

Ritenuto necessario, a seguito della sottoscrizione del CCNL per il personale del Comparto Sanità per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 21.05.2018, adeguare il suddetto disciplinare alle nuove disposizioni ivi contenute;

Preso atto che la bozza del testo del disciplinare, sottoposta al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG) e, in attesa della costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 7 del CCNL 21.5.2018, alla RSU, è stata parzialmente rivista a seguito dell'accoglimento di alcune delle osservazioni pervenute, come da versione allegata al presente provvedimento (allegato "A");

Visto il decreto del Direttore generale n.192 del 30.12.2015 avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e adozione del "Disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori";

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di procedere all'aggiornamento del Disciplinare riguardante l'accesso al regime orario a part time del personale di comparto di cui al decreto del Direttore generale n. 36/2016;
2. di adottare il documento allegato al presente provvedimento (allegato "A") che va a sostituire il precedente Disciplinare;
3. di dichiarare che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi di spesa;
4. di individuare quale responsabile del procedimento la dott.ssa A. Bini Carrara, responsabile del Settore Gestione delle risorse umane;
5. di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile al fine di consentire ai dipendenti interessati la presentazione delle richieste di accesso al regime orario a part time, o di modifica del regime orario a part time in essere, nel rispetto della finestra temporale 1-20 novembre c.a. così come disposto dal nuovo Disciplinare.

Il Direttore generale
Ing. Marcello Mossa Verre*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 09/11/2018
- Andrea Rossi , responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 09/11/2018
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 09/11/2018
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 09/11/2018
- Guido Spinelli , Direttore tecnico in data 09/11/2018
- Marcello Mossa Verre , Direttore generale in data 09/11/2018

DISCIPLINARE SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE DI COMPARTO

Nel presente Disciplinare i termini relativi a persone, riportate solo al maschile, si riferiscono indistintamente sia a persone di genere maschile che femminile. Si è in parte rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere, per non compromettere la leggibilità del testo.

Art. 1 - Oggetto

Il presente disciplinare regola le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro con prestazione oraria ridotta rispetto all'orario ordinario previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del comparto Sanità.

Art. 2 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'Amministrazione può costituire, ai sensi dell'art. 1 comma 58 della L. 662/96, come modificato dalla L. 133/08, rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- assunzione sulla base della programmazione dei fabbisogni ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/01;
- trasformazione, su richiesta del personale interessato, di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'Amministrazione nega la trasformazione del regime orario da full time in part time quando ricorra anche una soltanto delle seguenti condizioni:

- a) superamento del contingente di cui al seguente art. 3;
- b) incompatibilità tra l'attività lavorativa extra ARPAT, per lo svolgimento della quale viene richiesto il part time, e le attività istituzionali dell'Agenzia e/o con quelle di servizio (v. artt. 12 e 13 del presente Disciplinare);
- c) creazione di un pregiudizio all'attività di servizio in caso di accoglimento dell'istanza. L'Amministrazione motiverà l'eventuale pregiudizio con riferimento alla concreta attività della partizione organizzativa che risulterebbe condizionata dalla concessione del regime orario a part time al dipendente, anche con riferimento alla impossibilità di trasferire il relativo carico di lavoro su altre unità di personale, di procedere ad assunzioni a copertura della frazione di orario lasciata libera o di spostare il dipendente ad altre attività rispetto allo svolgimento delle quali l'accesso al regime orario a part time non comporterebbe pregiudizio.

In luogo del rifiuto della istanza di part time l'Amministrazione può proporre una diversa articolazione dell'orario rispetto a quella richiesta dal dipendente, nei casi in cui questa soluzione rimuova il pregiudizio altrimenti creato all'attività di servizio.

Art. 3 - Contingenti di posti a tempo parziale

Per ciascun profilo professionale il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di personale a tempo indeterminato di comparto, escluso il personale comandato da e presso altri Enti, con rapporto di lavoro a tempo pieno (con arrotondamento all'unità superiore per frazioni maggiori o uguali a 0,5).

I contingenti saranno definiti al 1° novembre dell'anno di riferimento di cui all'art. 4 del presente disciplinare.

Nel caso in cui il numero delle richieste di accesso al regime orario a part time superi il numero dei posti di lavoro a part time determinato in applicazione dei suddetti contingenti, nella formazione della relativa graduatoria sarà necessario prioritariamente valutare il ricorrere delle condizioni di precedenza ovvero:

- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che assistono conviventi affetti da handicap grave certificato ai sensi del comma 3 dell'art. 33 della L. 104/92;
- dipendenti che assistono il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o da altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
- dipendente che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- dipendente con figlio convivente portatore di handicap anche non in situazione di gravità;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti.

Una volta assegnate le posizioni in graduatoria ai dipendenti titolari di condizioni di precedenza, l'assegnazione dei restanti posti in graduatoria sarà effettuata attraverso l'applicazione del criterio di priorità delle richieste supportate da motivi personali e/o familiari, rispetto a quelle per svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo.

Le suddette condizioni di precedenza o priorità rilevano solamente nel caso in cui costituiscano la motivazione della richiesta di part time e fermo restando, ovviamente, quanto previsto all'art. 2, lett. a) e c), del presente disciplinare.

A parità di titoli di precedenza o priorità sarà accordata la preferenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio e, a ulteriore parità, ai dipendenti più anziani per età.

Resta fermo il diritto all'accesso al regime orario a part time al di fuori del periodo temporale ordinario per le categorie di dipendenti elencate all'art. 5.

Al cessare della condizione che ha comportato l'accesso, con diritto a precedenza o meno, al regime orario a part time prima della scadenza concordata dello stesso, evento che dovrà essere immediatamente comunicato all'Amministrazione, la permanenza del dipendente nel regime orario a tempo parziale potrà essere sottoposta a valutazione.

Art. 4 - Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e durata del part time

Al fine di consentire la contestuale valutazione delle esigenze dei lavoratori, i dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero al rinnovo del part time in godimento, presentano specifica istanza con cadenza annuale nel periodo 1-20 novembre di ogni anno, per decorrenze dal 1° gennaio dell'anno successivo. La concessione del regime orario a part time richiesto avrà come decorrenza, in ogni caso, il primo del mese di interesse e termine l'ultimo giorno del mese di interesse (30 o 31 o 28 o 29) o, comunque, il 31/12 dell'anno di decorrenza e avrà durata massima di 12 mesi con riferimento all'anno solare (1° gennaio-31 dicembre).

Questo limite temporale non vale per gli accessi al part time dovuti a patologie oncologiche o a diverse gravi patologie dalle quali risulti affetto il richiedente, alle donne vittime di violenza, nonché per gli accessi al part time richiesti da genitori in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo parentale ancora spettante (v. art. 5 del presente Disciplinare).

La domanda, da redigersi su apposito modulo, deve essere indirizzata al Direttore amministrativo, al Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e al Responsabile della struttura di assegnazione che dovrà esprimere il proprio parere in merito entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza con nota indirizzata al Direttore Amministrativo, al Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e, per conoscenza, al dipendente interessato.

La domanda deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) tipo di articolazione della prestazione lavorativa, quindi part time orizzontale (articolazione dell'orario solo su alcune ore della giornata), verticale (articolazione dell'orario solo su alcuni

giorni della settimana), ciclico (presenza in servizio solo su alcune settimane dell'anno), misto (copresenza del part time verticale e di quello orizzontale) o combinazione tra part time ciclico + orizzontale/verticale/misto;

- b) modulazione specifica dell'orario annuale (indicazione delle settimane di astensione dal servizio), settimanale (indicazione dei giorni di presenza in servizio nella settimana) e giornaliero (indicazione dell'orario di entrata e di quello di uscita);
- c) decorrenza e termine proposti della trasformazione;
- d) motivazione della richiesta se del caso corredata dalle relative dichiarazioni sostitutive supportanti le motivazioni stesse (es. grado di parentela con l'eventuale persona da assistere);
- e) in caso di percentuale di part time non superiore al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno, l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere dichiarata sotto forma di dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/00 (v. anche art. 12).

Il passaggio al regime orario a part time viene disposto con decreto del Direttore Amministrativo, seguito dalla sottoscrizione del relativo contratto. Il suddetto iter procedurale vale anche in caso di richiesta di diminuzione della percentuale di lavoro prestata, di modifica della tipologia di part time (orizzontale, verticale, misto, ciclico) e di rinnovo del rapporto a part time alla scadenza originariamente prefissata.

Art. 5 – Particolari tutele, casi di esclusione e limitazioni all'accesso

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, co. 6, del D.Lgs 80/2015 e dall'art. 8 del D.Lgs 81/2015, viene riconosciuto di diritto l'accesso al regime orario a part time, dietro presentazione di relativa richiesta, a:

- dipendenti affetti da patologie oncologiche o comunque da grave patologia cronico-degenerativa ingravescente per le quali sia stata certificata dalla ASL territorialmente competente una residua capacità lavorativa; entro 15 gg. dalla richiesta il datore di lavoro deve dar corso alla trasformazione;
- dipendenti che ne facciano richiesta in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo parentale ancora spettante. La sostituzione di un periodo di congedo parentale con un periodo di part time potrà avvenire una sola volta a favore del padre e una sola volta a favore della madre e la riduzione dell'orario non potrà essere superiore al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno; entro 15 gg. dalla richiesta il datore di lavoro deve dar corso alla trasformazione. Il suddetto periodo a part time sarà sommato ai periodi di congedo parentale fruiti dal dipendente nel rispetto dei limiti massimi di congedo parentale riconoscibili ai sensi del D.Lgs 151/01;
- donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere

debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs n. 80/2015;

- dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura convenzionata pubblica o privata, lo stato di tossicodipendenza o alcolismo cronico, che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture ai sensi dell'art. 47 del CCNL 2016-2018.

L'accesso al part time da parte delle predette categorie di dipendenti può avvenire al di fuori del periodo temporale ordinario e non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti di cui all'art. 3.

La richiesta di accesso al part time al di fuori della finestra di novembre potrà essere inoltrata anche a fronte di gravi e documentati motivi personali e/o familiari, ferma restando, in questo caso, la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo 2, lett. a), e c).

E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- a) per il personale che sta svolgendo il periodo di prova;
- b) per i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il personale titolare di posizione organizzativa o altro tipo di responsabilità di cui agli artt. 13 e 14 del vigente CCIA potrà accedere al regime orario a part time, previo assenso dell'Amministrazione, nei casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale che, in via indicativa, possa essere ricondotta alle ipotesi di assistenza ai figli sino agli otto anni di età , ai parenti di cui agli artt. 21 e 22, comma 2 del DPR. 384/1990 ed ai gravi motivi individuati dal Regolamento interministeriale del 21.7.2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11.10.2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. 53/2000.

Art. 6 - Contratto individuale di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs n. 81/2015, contenente:

- a) il tipo di articolazione della prestazione lavorativa;
- b) la puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa con riferimento alla tipologia di part time concessa;
- c) la decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- d) la durata del nuovo regime orario;
- e) il relativo trattamento economico.

Art. 7 – Articolazione oraria del part time

Fermo restando il rispetto del limite minimo della prestazione lavorativa pari al 30% di quella a

tempo pieno, si individuano, per esigenze organizzative gestionali e di semplificazione amministrativa, le seguenti tipologie orarie di prestazione lavorativa quale riferimento **tassativo** per la predisposizione della richiesta del regime a part time:

- part-time **orizzontale** con 30 ore settimanali (sei ore al giorno, 83,33%), con 25 ore settimanali (5 ore al giorno, 69,44%), con 27.30 ore settimanali (5.30 ore al giorno, 76,39%), con 20 ore settimanali (4 ore al giorno, 55,56%), con 17.30 ore settimanali (3.30 ore al giorno, 48,61%), con 15 ore settimanali (3 ore al giorno, 41,67%);
- part time **verticale**, con 14 ore e 24 minuti settimanali (2 giorni a settimana per 7 ore e 12 minuti ciascuno =40%), con 18 ore settimanali (2 giorni a settimana per 9 ore ciascuno=50%), con 21 ore e 36 minuti settimanali (3 giorni lavorativi a settimana per 7 ore e 12 minuti ciascuno =60%), con 24 ore settimanali (3 giorni lavorativi a settimana per 8 ore ciascuno=66,67%), con 28 ore e 48 minuti settimanali (4 giorni lavorativi a settimana per 7 ore e 12 minuti ciascuno =80%);
- part time **misto** con 15 ore settimanali (5 ore su 3 giorni=41,67%), con 16.30 ore settimanali (5.30 ore su 3 giorni= 45,83%), con 18 ore settimanali (6 ore su 3 giorni=50%), con 20 ore settimanali (5 ore su 4 giorni=55,56%), 24 ore settimanali (6 ore su 4 giorni=66,67%), con 26 ore settimanali (6.30 su 4 giorni= 72,22%);
- part time **ciclico** con:
 1. una settimana di astensione dal lavoro (7 gg) ogni mese = 76,92%;
 2. due settimane di astensione dal lavoro (14 gg) ogni mese, anche non consecutive= 53,85%;
 3. due settimane di astensione dal lavoro (14 gg) l'anno, anche non consecutive= 96,15%;
 4. tre settimane di astensione dal lavoro (21 gg) l'anno, anche non consecutive= 94,23%;
 5. quattro settimane di astensione dal lavoro (28 gg) l'anno, anche non consecutive= 92,31%;
 6. cinque settimane di astensione dal lavoro (35 gg) l'anno anche non consecutive=90,38%;
 7. sei settimane di astensione dal lavoro (42 gg) l'anno anche non consecutive=88,46%;
 8. dieci settimane di astensione dal lavoro (70 gg) l'anno = 80,77%;
 9. sedici settimane di astensione dal lavoro (112 gg) l'anno = 69,23%;
 10. ventisei settimane di astensione dal lavoro (182 gg) l'anno = 50%;
 11. trentasei settimane di astensione dal lavoro (252 gg) l'anno = 30,77%;

Le suddette settimane sono da considerarsi sempre dal lunedì alla domenica.

Il calcolo della percentuale di lavoro per tali part time è effettuato su base settimanale.
- combinazioni tra part time ciclico + orizzontale/verticale/misto.

Non saranno accettate domande che:

- contengano articolazioni diverse da quelle sopra indicate;
- che prevedano, all'interno del periodo di part time richiesto, percentuali diverse di lavoro o

diverse tipologie di part time (ad es., potrà essere presentata una richiesta che preveda 6 mesi a part time ciclico più orizzontale, mentre non potrà essere presentata una richiesta che preveda 3 mesi a part time ciclico e 3 mesi a part time orizzontale);

- contengano diverse tipologie di part time nella settimana (ad es. nella medesima settimana da lunedì a giovedì part time ciclico + venerdì part time verticale) ad eccezione del part time misto;
- contengano una articolazione oraria per il part time orizzontale limitata ad alcuni giorni della settimana;
- contengano articolazioni orarie a part time verticale o misto limitate ad alcune settimane del mese (es: giorni lavorativi lunedì e mercoledì, in modalità verticale o mista, a settimane alterne).

La distribuzione oraria del part time orizzontale o misto dovrà essere programmata sulla base di ore intere o frazioni di ora pari a 30 minuti e, quindi, non potrà essere stabilita in considerazione di frazioni diverse (es: sarà concedibile un part time orizzontale su 25 ore settimanali dalle ore 09:30 alle ore 14:30, mentre non sarà concedibile il medesimo part time dalle ore 09:12 o 09:15 alle ore 14:12 o 14:15).

Nei casi di rapporti di lavoro a part time orizzontale o misto, fermo restando il dovuto orario giornaliero definito nel contratto di part time, l'orario di entrata in servizio, nei limiti di orario di apertura dell'Agenzia, potrà avere una flessibilità non superiore a 45 minuti in eccesso o in difetto e la fascia rigida 09.00-13.00 sarà osservata nei limiti della collocazione temporale del regime a part time (es: articolazione oraria dalle 11.00 alle 15.00 – il dipendente dovrà osservare la fascia rigida nell'intervallo di tempo 11.00-13.00). Per il part time verticale si osserva una fascia elastica di ingresso in servizio di durata pari a quella prevista per il full time, ovvero 90 minuti, e una durata e collocazione della fascia rigida uguale a quella dei full time ovvero dalle 09.00 alle 13.00, a prescindere dalla collocazione temporale del part time stesso (es. articolazione oraria dalle 10.00 alle 17.12 - l'ingresso potrà essere dalle ore 8.30 alle ore 10.00 e il dipendente dovrà osservare la fascia rigida nell'intervallo di tempo 10.00 - 13.00). Quanto sopra vale anche con riferimento all'orario del turno pomeridiano e alla relativa fascia rigida 15.00-19.00.

Art. 8 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

8.1 Modifiche richieste dal dipendente

La richiesta di modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale in corso dovrà essere presentata, fatto salvo quanto previsto all'art. 5, nel rispetto delle finestre temporali di cui all'art. 4 e comporterà, se accolta, la sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro, quando abbia ad oggetto:

- a) una variazione della tipologia del part time (orizzontale, verticale, mista o ciclica);
- b) una diminuzione della percentuale di lavoro prestata;
- c) il rinnovo del rapporto a part time alla scadenza originariamente prefissata.

Ogni altra richiesta di modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale in corso potrà essere presentata in qualunque momento e comporterà, se accolta, la sottoscrizione di apposito patto aggiuntivo all'originario contratto individuale di lavoro a part time (ad es. richiesta di variazione delle giornate/periodi di presenza in servizio in caso di part time verticale, o misto o ciclico; variazione della distribuzione dell'orario di lavoro in caso di part time orizzontale o misto; richiesta di aumento della percentuale di lavoro prestata) ferma restando l'osservanza delle articolazioni come sopra descritte e la scadenza del part time originariamente prefissata.

Se la richiesta di tali modifiche è inoltrata in occasione della finestra temporale di cui all'art. 4 la scadenza potrà invece essere diversa (comunque nel rispetto dei 12 mesi concedibili di cui all'art. 4) considerato che tale istanza sarà oggetto di nuova valutazione, secondo le condizioni di cui al presente disciplinare, come avviene per le altre richieste presentate nella finestra di riferimento.

Per le variazioni relative a periodi temporali non superiori al mese, ad esclusione di quelle concernenti un aumento del tempo lavorato, in luogo del patto aggiuntivo, l'accordo tra il dipendente e l'Agenzia, nella persona del Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente, potrà essere formalizzato con una lettera.

8.2 Modifiche richieste dall'Agenzia

In presenza di particolari e motivate esigenze di servizio l'Agenzia può richiedere al dipendente il consenso scritto alla modifica della tipologia di part time concesso o alla relativa distribuzione oraria giornaliera o settimanale. La formalizzazione del suddetto accordo, se raggiunto, seguirà le regole di cui al par. 8.1.

Art. 9 - Lavoro supplementare e lavoro straordinario

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 81/2015 per lavoro supplementare si intende il lavoro svolto oltre le ore dovute per il part-time, all'interno dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno; l'orario di lavoro espletato oltre quello previsto per il tempo pieno costituisce, invece, lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art. 62 del CCNL 2016-2018, il lavoro supplementare può essere svolto nella misura massima del 25% dell'orario dovuto mensilmente per il tempo parziale e distribuito su più di una settimana lavorativa; per i part time ciclici con prestazione lavorativa in alcune settimane dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Il lavoro straordinario sottostà allo stesso limite previsto per il full time e cioè, ordinariamente, pari a massimo 180 ore annuali per ciascun dipendente.

Tutte le tipologie di part time possono svolgere lavoro supplementare (i part time verticali/ciclici lo svolgeranno nei giorni in cui il contratto di lavoro a part time non prevede la prestazione lavorativa) così come il lavoro straordinario.

Le ore di lavoro supplementare e di lavoro straordinario prestate nei limiti di cui sopra e aventi comunque carattere di eccezionalità¹, in base alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL.

Le ore prestate in eccedenza possono altrimenti essere recuperate su richiesta del dipendente e dietro autorizzazione del Responsabile attraverso entrate in servizio in deroga al limite dei 45 minuti di flessibilità in entrata previsti per il part time orizzontale o misto, o uscite dal servizio anticipate; stessa possibilità è accordata ai part time verticali/ciclici che soggiacciono agli ordinari criteri di flessibilità previsti per il full time.

Il lavoratore può rifiutarsi di prestare orario supplementare per esigenze lavorative, motivi di salute, familiari o di formazione professionale; può rifiutarsi di prestare orario straordinario per esigenze personali o familiari.

Art. 10 - Ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, periodo di prova e periodo di preavviso, turnazione oraria, pronta disponibilità.

Premesso che, come previsto dall'art. 62, comma 1, del CCNL 21/05/2018 in merito all'applicazione degli istituti normativi previsti dal vigente contratto, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, si precisa che le ferie, i giorni di festività soppresse, i permessi retribuiti, le assenze per malattia ed i congedi parentali spettano nella misura di seguito indicata.

- a) Con riferimento ai dipendenti a tempo parziale orizzontale: le ferie, le festività soppresse, il permesso per matrimonio, per lutto, per concorsi ed esami, le assenze per malattia, i congedi parentali, sia a giorni interi che ad ore (nel rispetto del limite minimo di prestazione lavorativa giornaliera pari a 2 ore e 10 minuti stabilita dall'accordo con le OO.SS. del 9.11.2015, decreto DG n. 165/2015), e i permessi/congedi per l'assistenza a persone affette da handicap ai sensi dell'art. 33, co. 3, della L. 104/92 e dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs 151/01, spettano nella stessa quantità stabilita per il rapporto a tempo pieno. Il dipendente in part time orizzontale ha diritto alla copertura, limitatamente all'orario di presenza, dei controlli prenatali con i relativi permessi previsti dal D.Lgs 151/01. Il permesso orario pari a due ore giornaliere fruibile ai sensi

¹ Il ricorso al lavoro supplementare 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 (art. 62, co. 3, CCNL 2016-2018). Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali (art. 31, co. 1, CCNL 2016-2018).

della L. 104/92, nel silenzio della legge e in analogia con l'allattamento, viene dimezzato nel caso di dovuto giornaliero inferiore a sei ore. La durata del periodo di prova e del periodo di preavviso è pari a quella prevista per il rapporto di lavoro a tempo pieno. I permessi per diritto allo studio (150 ore) e i permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari sono riproporzionati all'orario di lavoro svolto.

- a) Con riferimento ai dipendenti a tempo parziale verticale, misto o ciclico: le ferie, le festività sopresse, i permessi per la partecipazione a concorsi od esami, i permessi per particolari motivi personali e il periodo di comporta, anche ai fini della conservazione del posto, per le assenze per malattia sono riproporzionati alle giornate lavorative nell'anno; il permesso per matrimonio, per lutto, i periodi di congedo parentale, sia a giorni interi che ad ore (nel rispetto del limite minimo di prestazione lavorativa giornaliera pari a 2 ore e 10 minuti stabilita dall'accordo con le OO.SS. del 9.11.2015, decreto DG n. 165/2015), i permessi per malattia figlio non sono riproporzionati ma spettano per intero solo nei giorni/periodi che coincidono con la presenza a lavoro del dipendente infatti, nel caso che i permessi/congedi a giorni siano fruiti in modo continuativo, verranno conteggiati come permesso/congedo anche i giorni non lavorativi/festivi/sabati e domeniche all'interno del periodo richiesto, seppure il dipendente effettivamente utilizzi come permesso/congedo solamente i giorni/periodi in cui è prevista la sua prestazione lavorativa e limitatamente ai quali, infatti, gli sarà corrisposta la relativa retribuzione; il periodo di astensione obbligatoria spetta per intero ovvero sarà riconosciuto anche nelle giornate nelle quali il dipendente non è tenuto alla prestazione lavorativa ed il relativo trattamento economico sarà commisurato alla percentuale di part time concordata. La dipendente in part time verticale ha diritto alla copertura, limitatamente ai giorni lavorativi, dei controlli prenatali con i relativi permessi previsti dal D.Lgs 151/01. La durata del periodo di prova e del periodo di preavviso è quella prevista per i dipendenti a tempo pieno, ma al suo interno sono computati soltanto i giorni effettivamente lavorati. Sono riproporzionati i permessi di cui al comma 3 dell'art. 33 della L. 104/92, il periodo di congedo straordinario di cui al comma 5 dell'art. 42 del D.Lgs 151/01 e i permessi per il diritto allo studio (150 ore).

Il personale in part time misto vedrà riproporzionare anche i permessi orari previsti dalla L. 104/92 come disciplinato per il part time orizzontale al punto a) ed è escluso dalla turnazione oraria. Il personale in part time ciclico e quello in part time verticale con prestazione lavorativa distribuita su un numero di giorni settimanali superiore a due rientra nella turnazione oraria, salvo esonero.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Agenzia senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Con riferimento all'istituto della pronta disponibilità, in presenza di carenza organica, ne è consentito l'accesso al personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale, previo consenso del dipendente e nel rispetto dei limiti previsti dalle leggi 151/01 e 104/92; i turni di pronta disponibilità saranno proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

Il personale a tempo parziale verticale potrà effettuare prestazioni di pronta disponibilità, e i relativi turni, nei periodi di servizio.

Il lavoro supplementare svolto in occasione del servizio di pronta disponibilità non può superare le 102 ore annue individuali in aggiunta al 25% di cui all'art. 9.

Art. 11 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e aumento della percentuale lavorata.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale hanno la possibilità di rientrare a tempo pieno, per motivate esigenze, prima della scadenza prefissata, a condizione che vi siano la disponibilità del posto in organico e la relativa copertura finanziaria, condizioni che saranno verificate anche nel caso di richiesta di aumento della percentuale lavorata (v. art. 8).

La richiesta scritta deve essere inoltrata al Direttore Amministrativo nonché, per conoscenza, al Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e al Responsabile della struttura di appartenenza almeno sessanta giorni prima della data desiderata di rientro a tempo pieno; nel caso in cui la richiesta sia formulata con minore anticipo, l'Amministrazione avrà comunque la facoltà di procrastinare la data di rientro a full time fino al sessantesimo giorno successivo alla data della richiesta. Il rientro a full time verrà disposto con decreto del Direttore Amministrativo, al quale non seguirà la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, essendo già previsto tra le clausole del contratto a part time sottoscritto dal dipendente che, al rientro a tempo pieno, lo stesso riacquisterà lo status posseduto anteriormente alla trasformazione, fatte salve le variazioni eventualmente intercorse.

Sussiste, invece, senza condizioni, il diritto al rientro a tempo pieno, dietro presentazione della relativa istanza, per i dipendenti che abbiano ottenuto la trasformazione del regime orario in quanto soggetti affetti da malattie oncologiche o da diverse gravi patologie, per le donne vittime di violenza e per gli altri dipendenti di cui all'art. 5 del presente Disciplinare.

Ai sensi dell'art. 60, comma 13, del CCNL 21/05/2018, i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a part time hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, purché vi sia disponibilità del posto in organico o della frazione di orario

corrispondente al completamento del tempo pieno e la relativa copertura economica, nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 12 - Attività extra-istituzionali svolte dal personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno possono svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata (esclusa quella presso altre PP.AA.) o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad Albi professionali o partita iva, sempre previa valutazione dell'Agenzia finalizzata a verificare la compatibilità dell'attività svolta con quella di servizio e con i compiti/funzioni istituzionali di ARPAT. Il suddetto dipendente è tenuto, pertanto, a comunicare, al Responsabile della struttura di assegnazione e, per conoscenza, al Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane, con 15 giorni di anticipo rispetto all'evento e sempre sotto forma di dichiarazione sostitutiva ai sensi del DPR 445/00, l'inizio o la variazione di una eventuale attività lavorativa autonoma o subordinata.

Art. 13 - Attività extra-istituzionali svolte dal personale a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno

In riferimento al personale dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, trova applicazione la normativa vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale a tempo pieno (v. il vigente Regolamento per le attività extra-impiego dei dipendenti di ARPAT).

Art. 14 - Norma di rinvio

Le clausole del presente Disciplinare integrano di diritto le pattuizioni del contratto individuale di lavoro dei dipendenti a part time anche se non specificatamente richiamate.

Per tutto quanto non previsto dal presente Disciplinare, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.