



MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Reparto 2° - Divisione 3^ - Sezione 3^

V.le dell'Università, 4 – 00185 ROMA

Funz. amm.vo ROSSI Flavia
Tel.06.4986 2672 fax 06.4986 2673
Email: rep2div3sez3@persociv.difesa.it

M_D GCIV
Prot. n. C-3/651144
Data 20.12.2012

TUTTI GLI ENTI

LORO SEDI

OGGETTO: Rapporto di lavoro a tempo parziale (c.d. part time).

1. PREMESSA

Il lavoro a tempo parziale rappresenta, nell'ambito delle forme flessibili di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, uno degli istituti più noti e maggiormente utilizzati.

Con la presente circolare si ritiene opportuno fornire un quadro riepilogativo della disciplina del contratto di lavoro part time, con riferimento alle principali problematiche che la trasformazione a tempo parziale comporta, al fine di offrire un utile strumento di lavoro per tutti gli operatori che debbano confrontarsi con l'applicazione del suddetto istituto, nonché per i lavoratori che siano interessati a farne richiesta. Di seguito verranno illustrate le principali fonti legali e negoziali che regolano il contratto di part time.

2. PRESUPPOSTI DELLA CONCESSIONE DEL PART TIME

Ai sensi dell'art. 1, comma 57, della legge 662/96, il lavoro part time nelle amministrazioni pubbliche può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli, con esclusione del personale militare, Forze di Polizia e Vigili del Fuoco.

Trovano applicazione, in materia, le disposizioni contrattuali, di cui agli artt. 21, 22 e 23 C.C.N.L. 16.2.1999, come integrati dagli artt. 22 e 23 del successivo C.C.N.L. 16.5.2001, da raccordarsi tuttavia con la normativa sopravvenuta.

Infatti, il regime giuridico relativo alla trasformazione dal tempo pieno al tempo parziale è stato profondamente modificato a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge n. 133 del 6 agosto 2008, che attribuisce al

dipendente che intende ricorrere a tale forma di flessibilità del rapporto di lavoro non più la titolarità di un diritto pieno alla trasformazione, ma un diritto condizionato alla valutazione discrezionale dell'amministrazione, alla quale rimane subordinata la concessione del regime orario a tempo parziale richiesto.

Secondo la normativa vigente, quindi, l'amministrazione non ha più un obbligo all'accoglimento dell'istanza, perché la trasformazione, lungi dall'essere automatica, ora "può" avvenire entro sessanta giorni.

L'art. 1, comma 58, della legge 662/96, nella formulazione attuale, individua "ex ante" le cause che in ogni caso precludono l'accoglimento della domanda, che possono così riassumersi:

- a) mancanza di capienza nel contingente massimo di personale in part time fissata dalla contrattazione collettiva;
- b) l'esistenza di un conflitto di interesse tra l'attività di lavoro autonomo o subordinato che eventualmente il dipendente intende svolgere e quella specifica di servizio svolta nell'amministrazione; l'attività di lavoro subordinato non può intercorrere con un'altra amministrazione;
- c) l'esistenza di un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione lavorativa del dipendente.

2.1. Contingente massimo:

il contingente massimo di personale a cui può essere accordato il part time è fissato dall'art. 21, comma 8, CCNL 16.2.99, nel limite del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione, ora aree funzionali.

Il controllo della capienza nel contingente fissato è effettuato da Persociv sull'organico complessivo, pertanto non è necessario inviare a corredo dell'istanza di trasformazione, la situazione organica dell'ente.

2.2. Part time c.d. ridotto e attività lavorativa extra ufficio. Necessità dell'assenza di conflitto di interesse:

premesso che in tutti i casi di part time superiore al 50% della prestazione lavorativa trova applicazione il regime delle incompatibilità previsto per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, di cui all'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 42, legge 6 novembre 2012, n. 190, **solo il part time in misura pari o inferiore al 50% (c.d. p.t. ridotto) consente al dipendente lo svolgimento di altra attività lavorativa**, ferme restando specifiche condizioni e limiti.

Infatti, il dipendente che richiede la trasformazione a tempo parziale, con una configurazione pari o inferiore al 50% dell'attività lavorativa a tempo pieno può, dandone comunicazione all'amministrazione, svolgere un'altra attività lavorativa, sia subordinata che autonoma, purché la stessa non sia in conflitto di interessi con l'amministrazione o non cagioni nocimento all'immagine della stessa, o ne comprometta il normale funzionamento o l'imparzialità (vedi in proposito, oltre all'art. 1, comma 58 della legge n. 662/1996, anche il paragrafo 5 della Circolare n.11932 del 14.2.2006 di Persociv).

La trasformazione non può essere in nessun caso concessa, a norma dell'art. 1, comma 58, legge 662/96, quando l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra amministrazione pubblica.

La valutazione, quindi, di un possibile conflitto di interesse va svolta al momento della trasformazione e durante tutto il rapporto di lavoro dal Responsabile dell'ente che esprime un parere in merito alla mancanza o meno di incompatibilità tra le mansioni svolte dal dipendente all'interno dell'amministrazione e quelle che andrebbe a svolgere all'esterno della stessa.

Con apposito regolamento, datato 3 novembre 2005, diramato con circolare n.29556 del 18.4.2006 e visionabile sul sito www.persociv.difesa.it, area circolari, sono state individuate le attività e le fattispecie comunque incompatibili con l'interesse dell'Amministrazione Difesa, che non possono pertanto essere

svolte neanche dal personale in part-time con rapporto pari o inferiore al 50% dell'attività lavorativa.

Il succitato art. 1, comma 58, legge 662/96 stabilisce inoltre l'onere per il dipendente in p.t. ridotto, che intenda svolgere una attività extraistituzionale, di comunicarne l'inizio o la variazione entro 15 giorni all'amministrazione di appartenenza.

2.3. Mancanza di un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione:

al momento della trasformazione, il Responsabile dell'ente dovrà valutare in concreto l'impatto organizzativo della medesima sulla funzionalità dei servizi in relazione alle mansioni svolte e alla posizione lavorativa del dipendente, analizzando le varie opzioni gestionali possibili, come ad esempio verificando la possibilità di spostare risorse tra più servizi in modo da venire incontro alle necessità del dipendente senza compromettere il buon andamento dell'amministrazione.

Infatti, la valutazione va fatta attraverso una attenta ponderazione degli opposti interessi in gioco: da un lato quello del buon funzionamento dell'amministrazione, dall'altro quello del dipendente ad organizzare la propria vita personale in modo più confacente agli interessi familiari o di cura, o comunque nel modo che considera più funzionale alle proprie esigenze, anche di carattere professionale.

3. DINIEGO

In caso di esito negativo della valutazione, il Responsabile dell'ente è tenuto a motivare le ragioni che non consentono la trasformazione, evitando valutazioni generiche, ma facendo riferimento alla posizione lavorativa del dipendente. Questo al fine anche di permettere all'interessato di conoscere le ragioni del diniego ed eventualmente di poter ripresentare una nuova istanza al cessare dei motivi ostativi (vedasi modulo allegato).

4. DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE E SITUAZIONI CON PARTICOLARE TUTELA

L'art. 12 bis d.lgs. 61/2000, introdotto dal d.lgs. n. 276/2003 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 44, lettera "d)" della legge n. 247 del 2007, individua nei **dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita**, coloro che conservano la titolarità al diritto pieno ed incondizionato alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

A detti dipendenti non può essere negata la trasformazione e la relativa determinazione deve essere adottata entro 60 giorni dalla domanda.

Si raccomanda pertanto ai responsabili degli enti particolare attenzione a tale fattispecie, sia in relazione al diritto del dipendente, che al rispetto dei termini per la trasformazione.

Il menzionato art. 12 bis disciplina inoltre i casi per i quali è riconosciuta la priorità alla trasformazione, ossia è attribuito un **diritto di precedenza** rispetto ad altri dipendenti, nei seguenti casi:

- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente invalidità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/92, con riconoscimento pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni;
- lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap.

Altra situazione a cui la legge attribuisce una **particolare tutela** è quella di familiari di studenti che presentano la sindrome D.S.A. (Disturbi Specifici di Apprendimento) di cui alla legge n. 170 del 2010.

L'art. 6 della menzionata legge attribuisce apposite misure di sostegno ai genitori di studenti nelle ipotesi di dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia stabilendo: *"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"*.

Inoltre, va riconosciuto un **diritto di precedenza** nella trasformazione del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti indicati nell'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, secondo cui le amministrazioni *"individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impiegati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266"*.

Al riguardo sovrviene l'art. 3 CCNL 12.01.1996, ha individuato alcune categorie di lavoratori dipendenti da favorire nell'utilizzo dell'orario flessibile: *"I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (ex legge n. 1204/1971 [ora d.lgs. n. 151/2001] legge n. 903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipendenze, inserimento di figli in asilo nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza"*.

Pertanto, considerato che i dipendenti sopra individuati hanno priorità per l'accesso alla flessibilità del rapporto di lavoro, come pure chiarito con circolare n. 9/2011, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, agli stessi deve essere riconosciuto il medesimo titolo di precedenza ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro part time, poiché il part time costituisce uno strumento di gestione flessibile del rapporto di lavoro.

A tal proposito si precisa infine che la decisione di concedere o negare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, in presenza di criteri prestabiliti in sede di accordo collettivo, quali quelli sopra individuati, non è più discrezionale, bensì **vincolata** ai predetti criteri, in osservanza ai principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto (ex artt. 1175 e 1375 cc), con la conseguenza che, l'inosservanza dei criteri preferenziali contrattualmente stabiliti, legittima il dipendente che si ritenga lesa dalla condotta datoriale ad agire per il risarcimento del danno, anche in forma specifica, per ottenere la trasformazione del rapporto in part time che gli fosse stata ingiustamente negata sulla base dei descritti criteri, oltre ad eventuali voci di danno collegate allo stesso illecito (Cfr. Cass. sez. lav. 4 maggio 2011, n. 9769).

5. PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Ai sensi **dell'art. 4 del d.lgs. 61/2000**, il lavoratore in part time gode gli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria, il periodo di prova, le ferie annuali, la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale ed i diritti sindacali.

6. TIPOLOGIE DI PART TIME

L'art. 1 d.lgs. 61/2000 stabilisce le diverse tipologie di tempo parziale che possono essere adottate:

- **orizzontale**, quando l'orario ridotto è previsto in relazione all'orario di lavoro giornaliero. Questa tipologia prevede la presenza in ogni giornata lavorativa della settimana, del mese o dell'anno.

- **verticale**, con attività prestata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno;
- **mista**, con combinazione delle due modalità sopraindicate.

7. DURATA DELLA PRESTAZIONE E ARCO TEMPORALE

Nel contratto individuale di lavoro a tempo parziale deve essere indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La percentuale minima di lavoro a tempo parziale che può essere effettuata è pari al 30% di quella a tempo pieno e corrisponde a 10 ore e 48 minuti se riferita alla settimana o a 3 mesi e 18 giorni se riferita all'anno.

In caso di svolgimento di altra attività lavorativa la percentuale massima di lavoro che può essere effettuata a tempo parziale è pari al 50%.

La richiesta di un'ulteriore riduzione dell'attività lavorativa può essere avanzata all'Amministrazione in qualsiasi momento.

La richiesta, invece, di aumento dell'attività lavorativa precedentemente concordata, può essere avanzata dopo un biennio dalla prima trasformazione o se richiesta prima di questo, può essere concessa a condizione che non vi sia una situazione di esubero presso l'ente di servizio nella posizione economica - area funzionale - del dipendente.

8. RIENTRO AL TEMPO PIENO

La trasformazione è a tempo indeterminato.

Decorsi due anni dalla trasformazione si acquisisce il diritto a tornare a tempo pieno.

Prima del prescritto biennio è necessario che il Responsabile dell'ente di servizio attesti la mancanza di esubero nella posizione economica rivestita dal dipendente con riferimento all'area funzionale di appartenenza del dipendente.

Non può tornare a tempo pieno il dipendente che si trovi in posizione di esubero (art. 22 CCNL 16.2.1999 così come integrato dall'art. 22 CCNL 16.5.2001).

È, in ogni caso, fatto salvo il diritto al ritorno al tempo pieno dei dipendenti affetti da patologie oncologiche come sopra specificato.

9. PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE. TERMINI E MODALITA'

Il dipendente che intende richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o la modifica del part time già concesso, dovrà produrre domanda sulla base del **modulo allegato alla presente circolare.**

Nell'istanza è necessario indicare le generalità, l'area funzionale e la fascia retributiva di appartenenza, la misura del part time (espressa in percentuale o frazione), l'articolazione temporale della stessa con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, nonché i motivi della richiesta e, se si richiede un part time pari o inferiore al 50% per svolgere altra attività lavorativa, occorrerà indicare tipo e contenuti della stessa.

La decorrenza della trasformazione, cioè da quando si intende modificare la propria prestazione lavorativa, non potrà essere anteriore a 60 giorni dalla data di presentazione dell'istanza.

La richiesta dovrà inoltre essere corredata dal parere del Dirigente responsabile dell'Ente di servizio ed essere tempestivamente inoltrata da detto Ente, anche a mezzo telefax (al n. 06.4986.2673, in tal caso si prega indicare: anticipato a mezzo fax, qualora al fax dovesse seguire anche l'invio dell'originale), al competente Reparto 2° - Divisione III[^] - Sezione III[^] di questa Direzione Generale con sede in Viale dell'Università, 4 - Roma.

Il dipendente che intende tornare al tempo pieno dal tempo parziale dovrà produrre analoga domanda utilizzando il predetto modulo che si allega. In tale evenienza va però distinto il caso in cui si ha il diritto al rientro (cioè solo dopo due anni dalla trasformazione) e quindi non è necessario il parere del Responsabile dell'ente, dal caso in cui invece tale periodo non sia ancora decorso. In questa seconda circostanza è necessario corredata l'istanza della dichiarazione del Responsabile dell'ente di mancanza di esubero

relativamente all'area funzionale di appartenenza dell'interessato, condizione essenziale per procedere alla trasformazione.

La predetta Divisione provvederà, nei termini richiesti, alla redazione dell'atto di trasformazione del rapporto di lavoro inviandone copia all'interessato, all'Ente di servizio dello stesso e contestualmente all'Ufficio Centrale del Bilancio del Ministero dell'Economia e delle Finanze presso il Ministero della Difesa (UCB), ai fini dell'acquisizione del visto di competenza, ai sensi dell'art. 2, comma 6, del decreto legislativo n. 123/2011.

L'Ente di servizio dovrà dare esecuzione al contratto di part time a decorrere dalla data indicata nel contratto stesso, effettuando le **"comunicazioni obbligatorie"** tramite il sito www.co.lavoro.gov.it (punto 1 della Circolare n. 6087 del 31 gennaio 2011, reperibile su www.persociv.difesa.it area circolari e altra documentazione).

La **data di decorrenza del contratto** è quella fissata dal contratto stesso.

A tal riguardo si precisa che nei soli casi di contratti individuali di rientro al tempo pieno e contratti di part time pari o inferiore al 50% che consentono lo svolgimento di un'altra attività lavorativa, il visto dell'Ufficio Centrale del Bilancio deve ritenersi vincolante e **non potrà essere data esecuzione al contratto prima del suddetto visto**.

In tutti gli altri casi, l'Ente di servizio è tenuto a dare esecuzione al contratto anche nelle more dell'acquisizione del suddetto visto, dalla data di decorrenza ivi indicata, fermo restando che, ai sensi del citato art. 2, comma 6, d.lgs. 123/2011, solo a seguito dell'esito positivo del controllo l'atto diverrà efficace dalla data di emanazione.

Ulteriore elemento da tener presente ai fini dell'esecuzione del contratto di part time è la condizione che, alla data di decorrenza fissata nel contratto, il dipendente si trovi in posizione di **effettiva presenza in servizio**.

In proposito, si precisa che la posizione di ferie, permesso retribuito (art. 18 CCNL 12.06.2003), e riposo compensativo (art. 26 CCNL 16.5.2001) del dipendente alla medesima data, non modifica la decorrenza del contratto, e dunque non dovrà formare oggetto di comunicazione a questa Direzione Generale.

10. PERSONALE ASSUNTO CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

La legge finanziaria 2008 (legge n.244/2007) ha stabilito che per il personale assunto a tempo parziale "la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni."

In applicazione della suddetta normativa, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno potrà avvenire per il personale in possesso dei requisiti contrattuali (tre anni dall'assunzione e disponibilità del posto in organico) e subordinatamente alla preventiva autorizzazione rilasciata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'art.39 della Legge 449/97 (vds. circolari di Persociv n.0029839 del 16.4.2008 e 0031051 del 8.5.2008).

11. FERIE E PERMESSI RETRIBUITI SPETTANTI AL PERSONALE IN PART TIME

In caso di part-time **orizzontale**, cioè di attività lavorativa in ogni giorno della settimana, del mese o dell'anno, spettano al dipendente gli stessi giorni di ferie e festività sopresse del dipendente a tempo pieno.

In caso di part-time **verticale** l'ammontare delle ferie spettanti è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nella settimana o nell'anno.

Si riporta, a titolo esemplificativo, il calcolo delle ferie spettanti ad un dipendente che svolge la propria attività lavorativa pari a 30 ore settimanali ripartite in 4 giorni su 5:

$$32 \times 4/5$$

in cui 32 giorni sono il totale delle ferie contrattualmente spettanti in un anno, compresi i quattro giorni di festività sopresse, 4 sono i giorni lavorativi nella settimana e 5 sono i giorni lavorativi del dipendente a tempo pieno.

Nel caso di part time con configurazione **mista** la proporzione andrà calcolata solo per i periodi di prestazione in modalità verticale.

Analogo criterio di proporzionalità, nel caso di part time verticale, si applica anche per le altre assenze previste dalla legge e dal CCNL, comprese le assenze per malattia.

E' comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità di cui alla legge 151/2001, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, i congedi parentali, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi. Pertanto, in caso di part time verticale, il periodo concedibile non viene riproporzionato, ed i permessi sono concessi in coincidenza con i giorni di calendario e non con i giorni lavorativi ricadenti nel periodo richiesto; ad esempio il lavoratore in part time verticale di sei mesi ha diritto per intero al permesso per matrimonio se si sposa nei sei mesi in cui presta servizio (art. 18, CCNL 16 maggio 1995, come modificato dall'art. 9, CCNL 16.5.2001 e dall'art. 18, comma 5, CCNL 12 giugno 2003).

In presenza di part time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno invece calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Per quanto riguarda i permessi retribuiti di cui all'art.18 CCNL 16.5.1995 il limite massimo di ore fruibili per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale è calcolato in proporzione alla percentuale di attività lavorativa contrattualmente definita.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi e i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili (art. 18, comma 7, CCNL 12.6.2003).

12. TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO ED ACCESSORIO

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale compete un trattamento economico fisso e continuativo, comprendente indennità di amministrazione, eventuale retribuzione individuale di anzianità, eventuale indennità di vacanza contrattuale, eventuale assegno riassorbibile, tredicesima mensilità, proporzionale alla prestazione lavorativa.

Compete altresì, in misura anche non frazionata o proporzionale, il trattamento accessorio contrattualmente previsto.

Compete per intero, al ricorrere delle condizioni di legge, l'assegno per il nucleo familiare.

12.1. Modalità di erogazione della retribuzione

- nei casi di costituzione o modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale con **configurazione verticale**, con periodi di totale astensione dalla prestazione lavorativa non uniformemente distribuita nel corso dell'anno, ad esempio dal 15 novembre al 20 dicembre, oppure i mesi di luglio e agosto, il dipendente dovrà percepire per intero la retribuzione nei periodi di attività lavorativa a tempo pieno, mentre nei periodi di non lavoro, non percepirà alcuna retribuzione;
- i periodi di astensione **uniformemente distribuiti nell'anno**, ad esempio: due giorni di non lavoro ogni settimana, danno luogo alla corresponsione di tutte le mensilità nella misura percentuale stabilita dal contratto;
- in regime **misto**, part time verticale per una parte dell'anno e orizzontale per la parte restante, la retribuzione dovuta per ciascun periodo è in ragione delle ore di lavoro settimanali o mensili contrattualmente stabilite.

12.2. Lavoro supplementare

A norma dell'art. 1, comma 2, lettera e), d.lgs 61/2000, il lavoro supplementare corrisponde alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti, entro il limite del tempo pieno.

L'art. 23 CCNL 16.5.2001 stabilisce che può essere chiamato a svolgere lavoro supplementare il dipendente con rapporto di lavoro di tipo **orizzontale**, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali e comprovate esigenze organizzative o in particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%.

12.3. Lavoro straordinario

Il ricorso al lavoro straordinario per il personale in part time è disciplinato dal citato art. 23 CCNL 16.5.2001 che prevede, per il solo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo **verticale**, la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro straordinario nel limite di 20 ore annue, da svolgersi nelle sole giornate di effettiva presenza.

Qualora venga richiesto al dipendente in part time di svolgere prestazioni di lavoro **supplementare o straordinario** oltre i limiti suindicati le stesse devono essere retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata del 50%.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione (esempio indennità per la posizione organizzativa) sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche non in misura frazionata o proporzionale, secondo i criteri adottati dalla contrattazione integrativa.

13. TRATTAMENTO PENSIONISTICO

Il trattamento pensionistico dei dipendenti in part time è disciplinato dall'art. 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554 e successive integrazioni e modificazioni.

Le principali regole dettate dalla suddetta norma possono così riassumersi:

- ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi per intero;
- per il calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto, tutti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra l'orario ridotto e l'orario a tempo pieno;
- per i dipendenti assunti ad orario ridotto, il riscatto e la ricongiunzione, ai fini del trattamento di pensione e di fine rapporto, del periodo di servizio o di altri periodi previsti dalla legge avvengono con riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.

14. ABROGAZIONI

Con la presente sono annullate e sostituite le precedenti circolari di seguito indicate:

- a) circolare n. C/4 68539 del 17/07/2001
- b) circolare n. C/3 58059 del 20/09/2002
- c) circolare n. C/3 37893 del 04/06/2003
- d) circolare n. C/3 08719 del 08/02/2005
- e) circolare n. C/3 79942 del 12/11/2008.

Gli enti sono invitati a dare alla presente massima diffusione tra il personale.

IL DIRETTORE GENERALE
Originale firmato agli atti
(Dr.ssa Enrica PRETI)

ALLEGATO: Modulo richiesta di concessione, modifica, cessazione del part time.