

ISTITUTO NAZIONALE DI PREVIDENZA PER I
DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE
PUBBLICA

**Regolamento
part-time**

Menico Valeriano

Loi M. Cesare

F. J. J. J.
F. J. J. J.

Di Basso

M. M. S. S.

Brunella Neri

Lele

Amato

Cino

Santi Ciro

Menico

Valeriano

Loi M. Cesare

Amato

INDICE

- Art. 1 Rapporto di lavoro a tempo parziale.
- Art. 2 Tipologie di part-time
- Art. 3 Contingenti
- Art. 4 Ambito di applicazione
- Art. 5 Tipologie di orario
- Art. 6 Modalità di trasformazione del rapporto
- Art. 7 Casi di esclusione dalla trasformazione del rapporto
- Art. 8 Incompatibilità
- Art. 9 Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno
- Art. 10 Trattamento normativo part-time orizzontale
- Art. 11 Trattamento normativo part-time verticale
- Art. 12 Attività formativa
- Art. 13 Norma finale

Merino Valeriano

Lori M. Beres

Meixner

LBesco

McMullin

Bucella Nordin Estola

Linck

Chung
Sant

Allen New

Lo Napolen

Santore

Volato Gualfred

Renzo Volante *Don M. Terese* *Brucella Nordin*
Adriano Juper *L. Barco* *McManis* *Colosi*
Samuele

Art.1
Rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il presente regolamento definisce, in conformità al principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.lgs 61/2000 e nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali, le modalità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di ripristino del rapporto a tempo pieno, nonché la disciplina del rapporto di lavoro part-time.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere chiesta dai dipendenti appartenenti ai profili professionali, ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale, introdotto dal CCNL 1998/2001 e riconfermato dal CCNL 2002/2005, e ai ruoli ad esaurimento.

Art.2
Tipologie di part-time

I rapporti di lavoro a tempo parziale si articolano nelle seguenti tipologie:

- Part-time orizzontale: la prestazione lavorativa è resa in maniera uniforme in tutti i giorni lavorativi con una riduzione dell'orario di lavoro rispetto a quello giornaliero ordinario;
- Part-time verticale: la prestazione lavorativa è resa ad orario intero in alcuni giorni della settimana o del mese ovvero è concentrata in determinati periodi dell'anno;
- Part-time misto: consiste nella combinazione delle tipologie sopra descritte.

Art.3
Contingenti

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica riguardante ciascuna delle posizioni ordinamentali inserite nelle aree dell'ordinamento professionale di cui al precedente articolo 1; è fatta salva la possibilità di elevare il suddetto contingente di un ulteriore 10% nel caso di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati individuate dalla contrattazione integrativa di ente.

Art.4
Ambito di applicazione

Il presente regolamento trova applicazione nei confronti dei:

- dipendenti che chiedono la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time;
- dipendenti già in part-time, che chiedono, ai sensi del successivo art. 5, la modifica dell'articolazione dell'orario già concordato;
- restanti dipendenti già in part-time, che, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, dovranno adattare il loro orario alle tipologie previste dal presente regolamento.

Plinio Uffiziario don M. Bereng
Stefano L. Basso M. M. M. M.

Brunella Nardi

Coldi

Coro

I dipendenti già in part-time, il cui profilo orario rientra in uno di quelli previsti dall'art.5 del presente regolamento, non dovranno fare alcuna comunicazione alla Direzione Centrale del Personale - Ufficio Organici e Trattamento giuridico del Personale.

I dipendenti già in part-time transitati per mobilità nei ruoli dell'Istituto e i dipendenti in posizione di comando dovranno adattare il proprio orario di lavoro ai profili previsti nel presente Regolamento.

Art.5 Tipologie di orario

A) Part-time orizzontale

Il dipendente può scegliere uno dei seguenti profili orari settimanali ai quali corrisponde la prestazione lavorativa giornaliera a fianco indicata.

Profilo orario settimanale	Prestazione giornaliera
----------------------------	-------------------------

12 ore	2,24 ore
14 ore	2,48 ore
16 ore	3,12 ore
18 ore	3,36 ore
20 ore	4,00 ore
22 ore	4,24 ore
24 ore	4,48 ore
25 ore	5,00 ore
26 ore	5,12 ore
28 ore	5,36 ore
30 ore	6,00 ore
32 ore	6,24 ore
32,30 ore	6,30 ore
34 ore	6,48 ore

B) Part-time verticale e misto

Il dipendente può scegliere uno dei seguenti profili orari di seguito indicati:

B1) Part-time verticale con prestazione lavorativa distribuita su alcuni mesi, anche non consecutivi, dell'anno.

La prestazione è pari a 36 ore settimanali.

Il dipendente può scegliere uno dei seguenti profili:

4
Santi
La Napolitano
Cant

L Basco M Marshall

Brussels
North

Home in

Don

Coloche

- 
 Sent to
 The Napoleon Club

Enrico Velasco *Dr. M. Geronzi* *Brunella Pizzini*
Dr. Pizzini *Dr. M. Geronzi* *Dr. M. Geronzi* *Dr. M. Geronzi* *Dr. M. Geronzi*

Il dipendente può scegliere uno dei seguenti profili orari ai quali corrisponde la prestazione lavorativa giornaliera a fianco indicata.

Profilo orario settimanale	Prestazione giornaliera
12 ore	4,00 ore
15 ore	5,00 ore
18 ore	6,00 ore
19,30 ore	6,30 ore
21 ore	7,00 ore
24 ore	8,00 ore

B5) Part- time articolato su quattro giorni della settimana

Il dipendente può scegliere uno dei seguenti profili orari ai quali corrisponde la prestazione lavorativa giornaliera a fianco indicata.

Profilo orario settimanale	Prestazione giornaliera
12 ore	3,00 ore
16 ore	4,00 ore
18 ore	4 ore e 30'
20 ore	5,00 ore
24 ore	6,00 ore
26 ore	6,30 ore
28 ore	7,00 ore
32 ore	8,00 ore

B6) Ulteriori ipotesi di part- time misto

Il dipendente può inoltre scegliere di effettuare :

- ♦ da uno a tre mesi a zero ore e nei restanti mesi a 30 ore settimanali ;
- ♦ da uno a tre mesi a zero ore e nei restanti mesi a 32h30' ore settimanali.

Regole comuni

- La prestazione non potrà essere inferiore alle 12 ore settimanali o a quattro mesi nel caso di part-time verticale con prestazione lavorativa distribuita su alcuni mesi.
- Con riferimento all'orario di inizio della prestazione il dipendente potrà scegliere uno dei seguenti orari: 7:30, 7:45, 8:00, 8:15, 8:30, 8:45 e 9:00;
- La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre dal 1 o dal 15 di ogni mese.

Dr. M. Geronzi *Dr. M. Geronzi* *Dr. M. Geronzi* *Dr. M. Geronzi* *Dr. M. Geronzi*

Carpi Vincenzo *Dori M. Berese* *Burulla Nanni*
Alto *Basco M. Manti* *Colde*
Simola
Art.6
Modalità di trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene su istanza dell'interessato mediante un contratto di lavoro stipulato in forma scritta tra il Dirigente della sede di appartenenza e il dipendente.

Entro cinque giorni dalla ricezione l'Ufficio di appartenenza trasmette la domanda, corredata dal parere del Dirigente, alla Direzione Centrale o Compartimentale competente, che, nei cinque giorni successivi al ricevimento, ne cura l'inoltro alla Direzione Centrale del Personale- Ufficio organici e trattamento giuridico.

La richiesta dovrà indicare:

1. la tipologia di part-time prescelta tra quelle indicate all'art.5 del presente regolamento;
2. la decorrenza;
3. l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

In ogni caso, la trasformazione del rapporto avviene automaticamente trascorsi sessanta giorni dalla ricezione della domanda da parte della Direzione Centrale Personale.

Il suddetto termine potrà essere sospeso nel caso in cui la domanda sia carente di elementi essenziali per la valutazione; in tale ipotesi il termine riprenderà a decorrere dalla data di acquisizione, da parte della citata Direzione, degli elementi richiesti.

Nel caso in cui la trasformazione del rapporto di lavoro comporti un grave pregiudizio al servizio, in relazione alle mansioni ed alla posizione del dipendente, il dirigente dell'Ufficio di appartenenza del dipendente potrà chiedere che la trasformazione sia rinviata fino a sei mesi.

L'articolazione dell'orario proposta dal dipendente e concordata col dirigente non potrà essere modificata prima di un anno dall'effettiva trasformazione, salvo casi di necessità documentati dal dipendente, previo accordo con il Dirigente.

La domanda di modifica dovrà essere inoltrata con le stesse modalità della domanda di trasformazione di cui sopra.

In caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al 50%, il dipendente, che intende svolgere altra attività di lavoro autonomo o subordinato dovrà indicarla nella domanda precisando anche la sede ove sarà espletata detta attività. In caso di prestazione lavorativa subordinata il dipendente dovrà indicare anche il datore di lavoro, in modo che l'Amministrazione possa valutare l'eventuale interferenza con i compiti istituzionali dell'Ente.

Parimenti, il dipendente, che, successivamente alla trasformazione del rapporto di lavoro, intraprende un'attività lavorativa esterna o la modifica è tenuto a comunicarlo, entro quindici giorni, alla Direzione Centrale Personale- Ufficio I°, per il tramite del Dirigente dell'Ufficio di appartenenza.

San
De Napoli
mit

Heine Valeriano
Stefano

Dori M. Gerbo

Burwell North

Barbara M. Marshall

John
Samuel

Art.7

Casi di esclusione dalla trasformazione del rapporto

Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:

- a) quando, in caso di part-time non superiore al 50%, la seconda attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intenda svolgere sia in palese contrasto i compiti dell'Istituto, ovvero in concorrenza con essa;
- b) quando la seconda attività, in caso di part-time non superiore al 50%, sia resa a favore di altra P.A.;
- c) quando è superata la percentuale massima prevista per i rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 3.

Art.8

Incompatibilità

Il dipendente con orario di lavoro part time non superiore al 50% dell'orario pieno, può svolgere qualsiasi attività lavorativa, subordinata od autonoma, anche con iscrizione ad Albi Professionali, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'Istituto, con esclusione della professione di Avvocato, dichiarata incompatibile dalla Legge 25/11/2003 n.339, che ha espressamente abrogato l'art.1, comma 56 bis, della L. 23/12/1996 n.662.

Se il rapporto di lavoro a tempo parziale supera invece il 50% dell'orario di lavoro, si applica la disciplina vigente per i lavoratori a tempo pieno, in base alla quale i dipendenti possono svolgere incarichi retribuiti, a condizione che siano saltuari e sempre che siano stati autorizzati preventivamente dalla Direzione Centrale del Personale, la quale deve accertare l'inesistenza di incompatibilità sia di diritto che di fatto, sentito il Dirigente della sede di appartenenza.

Art.9

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

I dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo parziale, possono, a richiesta, ottenere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno, anche in soprannumero, alla scadenza di un biennio dalla data di trasformazione ovvero, se sussiste disponibilità di posti in organico nella posizione ordinamentale di appartenenza, anche prima della scadenza del termine suddetto.

I dipendenti assunti con contratto di lavoro part-time hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico. (art. 32 "Code Contrattuali).

Art.10

Trattamento normativo part time orizzontale

Ferie e festività soppresse

Il dipendente ha diritto ad un numero di giorni di ferie e festività soppresse pari a quelle del lavoratore a tempo pieno.

Stefano
Barbara M. Marshall
John
Samuel

Giuseppe Valente *Lori M. Cerone* *Stefano*
Super *Barb* *M. Marzulli* *Giuseppina Neri*
Corso *Edo*

Permessi brevi

Spettano in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.(4)

Malattia

Spetta per intero il periodo di 18 mesi, con diritto alla conservazione del posto, di cui all'art.21, comma 1 e 2, del CCNL del 6/7/1995.

Congedo di maternità

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro disciplinato dagli articoli 16 e 17 del D.Lgs 26/03/01 n.151 è riconosciuto per intero.

Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Congedo parentale e congedo per la malattia del figlio

Spetta per intero; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Riposi giornalieri della lavoratrice madre

In virtù dell'art. 39 del T.U. maternità e paternità (D.Lgs 26/3/01 n. 151) la lavoratrice madre, durante il primo anno di vita del bambino, ha diritto a due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Permesso per matrimonio

Il dipendente ha diritto a 15 gg consecutivi.

Il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Permesso per lutto

Spettano 3 gg continuativi per ogni evento luttuoso.

Il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Diritto allo studio

I permessi spettano per intero per i periodi coincidenti con l'attività lavorativa.

Il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Periodo di prova

Ai sensi dell'art.1 del CCNL sottoscritto il 14/02/01, il periodo di prova è di 2 mesi per i dipendenti appartenenti all'area A e di 4 mesi per i dipendenti appartenenti alle aree B e C.

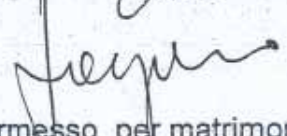
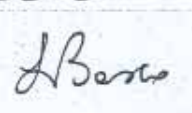
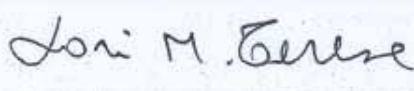
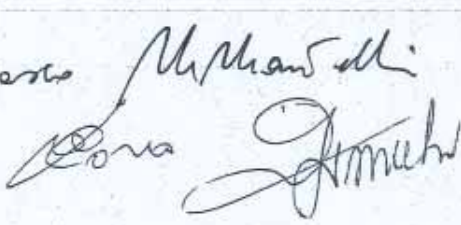
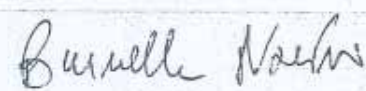
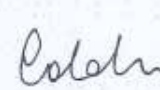
Permessi per esami e concorsi

Spettano per intero.

Donazione sangue

Spetta un giorno di permesso retribuito nella giornata in cui si effettua la donazione.

Sancti *De Napoli* *Tratt*

- permesso per matrimonio
- permesso retribuito per lutto
- permessi per diritto allo studio

Le suddette assenze spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Ferie e festività soppresse

il dipendente ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.(1)

Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, le ferie maturate nell'ambito del periodo a tempo pieno e non utilizzate si aggiungono a quelle che maturano nel corso del rapporto a tempo parziale.

Assenze per malattia

E' necessario riproporzionare, in ragione del numero delle giornate di lavoro prestate nel triennio di riferimento, sia il periodo massimo di conservazione del posto, previsto dall'art. 21, comma 1 e 2, del CCNL 94/97, sia i periodi a retribuzione intera e ridotta di cui al comma 7 del citato art.21.

In conseguenza di tale riproporzionamento del periodo massimo di conservazione del posto, ai fini della verifica del suo eventuale superamento, si computano solo i giorni di malattia del lavoratore coincidenti con quelli nei quali, in ragione dell'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, è tenuto a rendere la sua prestazione lavorativa.(2)

Permessi brevi

Spettano in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.(4)

Congedo di maternità

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, di cui agli articoli 16 e 17 del D.Lgs 26/03/01 n. 151, è riconosciuto per intero, anche per la parte non cadente nel periodo lavorativo.

Il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera e spetta per l'intero periodo di astensione obbligatoria.(3)

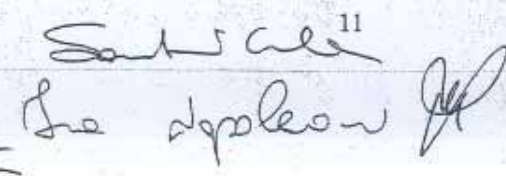
Congedo parentale e congedo per malattia del figlio

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

Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Di conseguenza le assenze dovute a congedo parentale si computano tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nell'intero periodo richiesto.

I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro della lavoratrice o del lavoratore.

Enrico Volturno *Doni M. Terese*
per legge *Libero Mammoliti* *Brunella Neri*
Stefania *Coro* *Colde*

Permesso per matrimonio

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

Il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Permesso per lutto

Spettano n.3 gg consecutivi per ogni evento luttuoso.

Dovranno essere computati facendo riferimento ai giorni di calendario e non ai giorni lavorativi rientranti nel medesimo periodo richiesto.

Il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Diritto allo studio

I permessi spettano per intero per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Periodo di prova

Ai sensi dell'art.1 del CCNL integrativo sottoscritto il 14/02/01 il periodo di prova è di 2 mesi per i dipendenti dell'area A e di mesi 4 per i dipendenti delle aree B e C.

I termini suddetti non si riducono e vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Permessi per esami e concorsi

Spettano in misura proporzionale ai giorni effettivamente lavorati.

Donazione sangue

Spetta un giorno di permesso retribuito nella giornata in cui si effettua la donazione.

Destinatari della L.104/92

Permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato.

Permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate applicando il criterio indicato per la quantificazione di ferie e festività sopresse.

Permesso orario a 18 ore, per assistenza familiare, proporzionato alla prestazione lavorativa effettuata.

Permessi per gravi motivi personali e familiari

Spettano in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.

Preavviso

I termini, previsti dall'art.25 del CCNL del 6/7/95, non si riducono e sono calcolati con riferimento ai giorni effettivamente lavorati.

Buoni pasto

Si applicano gli accordi d'Istituto vigenti stipulati con le organizzazioni sindacali.

Orario flessibile

Il dipendente può usufruire di una flessibilità in ingresso di 60 minuti.

Il dipendente può usufruire di una flessibilità in uscita di 60 minuti non prima del completamento dell'orario teorico.

Mini *12*
Faut *Se* *applied*

Il personale con orario di lavoro part-time non inferiore alle 32h30' settimanali può usufruire di una flessibilità in entrata di 90 minuti e in uscita di 90 minuti decorrente dalle 13:30.

Le ore di lavoro straordinario sono retribuite secondo quanto previsto dalla norme della vigente contrattazione collettiva.

Nel caso di part-time verticale o misto il dipendente potrà concordare con l'amministrazione, limitatamente alla durata del corso, una modifica all'orario di lavoro prescelto.

- ◆ posizioni organizzative eventualmente incompatibili con le prestazioni di lavoro part.time;
- ◆ prestazione minima per il conferimento dei buoni pasto;
- ◆ compatibilità posizione ordinamentale di responsabile di processo e orario part-time.

~~Wm. H. ...~~

Sister
The Nephews
Teuth

H

Genaro Valentino
Don Giuseppe

don m. Berese

Stella

Barco

M. M. S. M.
Donna

Stella Nordin
Caldi

NOTE

(1) Il numero 28 sta ad indicare i giorni di ferie spettanti al personale con regime orario a tempo pieno e il numero 4 i giorni di festività sopresse spettanti al personale con regime orario a tempo pieno;

- il numero 5 sta ad indicare i giorni lavorativi del personale con regime orario a tempo pieno;

- X sta ad indicare il numero dei giorni di ferie da riconoscere al dipendente a tempo parziale verticale;

- gg sta ad indicare il numero delle giornate lavorative nella settimana del lavoratore a tempo parziale verticale. (*) (**).

(*) Ad Es. nel caso di dipendente con quattro giorni lavorativi : $28:5=X:4$, dovranno essere concessi 22,4 giorni di ferie con arrotondamento all'unità inferiore o superiore. Es. $4:5=X:4$ dovranno essere concessi 3,2 giorni di festività sopresse.

(**) Dalla precedente proporzione scaturisce un metodo di calcolo delle ferie più semplice: il numero di giorni a tale titolo spettanti è sempre pari al numero delle giornate lavorate moltiplicato per 6,40 (tale numero rappresenta il risultato del rapporto $32/5$), ovvero al rapporto tra il numero delle giornate di ferie e festività sopresse spettanti e il numero dei giorni lavorativi settimanali.

2) Così, ad esempio, il dipendente con articolazione della prestazione lavorativa su 4 giorni settimanali, avrà diritto, nell'ambito del triennio di riferimento, a complessivi 312 giorni ai fini della conservazione del posto e, nello specifico, a 156 giorni con diritto all'intera retribuzione, a 52 giorni con retribuzione al 90% ed a 104 giorni con retribuzione al 50%.

3) Se ad esempio si considera l'ipotesi di un part time verticale con prestazione concentrata nei primi 6 mesi dell'anno, il congedo per maternità che inizi il 10 maggio comporta per la lavoratrice il diritto ad essere considerata in congedo anche nei successivi mesi non cadenti in periodo lavorativo e ad essere retribuita per tutta la durata del congedo nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera.

Anche nel caso di part time verticale con articolazione della prestazione lavorativa su 3 giorni settimanali, la dipendente ha diritto ad essere considerata in congedo di maternità per tutto il periodo previsto dalla legge, considerando anche i giorni della settimana nei quali non vi è prestazione, ed anche la retribuzione dovrà essere corrisposta per l'intero periodo nella misura prevista per la sua prestazione giornaliera, e quindi anche nelle giornate nelle quali normalmente non vi è prestazione.

4) Es. : dipendente che lavora 20 ore settimanali (1040 l'anno) avrà diritto a 20 ore di permessi brevi nell'arco dell'anno in virtù della seguente proporzione: $1872:36=1040:X$.

♦ 1872 sono le ore lavorate nell'anno da un dipendente a tempo pieno;

♦ 36 sono le ore relative ai permessi brevi concesse nell'anno ad un dipendente a tempo pieno;

♦ 1040 sono le ore lavorate nell'anno da un dipendente con rapporto part.time a 20 ore settimanali;

♦ X numero di ore di permesso da riconoscere al dipendente con rapporto part.time a 20 ore settimanali.

5) Es. : orario mensile di 80 ore (settimanale 20 ore), il limite massimo del 10% è di 8 ore da utilizzare nelle modalità indicate dalla normativa vigente.

San...
La...
V...
S...