

Il Lavoro a Tempo Parziale nella Pubblica Amministrazione

L'esposizione sotto forma di domande e risposte è un modo semplice e rapido di far conoscere le opportunità dei diversi istituti evidenziando regole e possibili soluzioni applicative.

Le risposte contenute nel presente manuale sono state elaborate congiuntamente da esperti del settore; tuttavia il testo non ha la pretesa di essere esaustivo o definitivo. Esso è disponibile via internet (www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile) e continuerà ad essere aggiornato e integrato grazie anche all'apporto degli operatori che sono invitati a collaborare facendo conoscere opinioni ed esperienze attuative.

Il manuale è stato redatto a cura di:

Domenico DI COCCO, Franco LISO, Elena PANONE, Ubaldo POTI, Rosario SOLOPERTO, Stefania VITUCCI

FONTI

1) Cosa è il rapporto di lavoro a tempo parziale?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è quello che prevede un orario di lavoro fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto il lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro a tempo pieno.

2) Quali sono le fonti normative sul part-time?

L'art.10 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n.61, e successive modificazioni ed integrazioni (decreto legislativo n.100/2001), dispone esplicitamente che ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 3.2.1993, n. 29, le disposizioni del decreto citato, si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, comma 2 e 4 e 8 e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia e, in particolare dall'articolo 1, della legge 23.12.1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27.12.1997, n.449, dall'articolo 22 della legge 23.12.1998, n. 448 e dall'articolo 20 della legge 23.12.1999, n. 488.

Il rapporto a tempo parziale è quindi disciplinato dall'art.1, commi 56-65, della legge 662/1996 *"Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"*.

Nel 1997, con la legge n.140 recante *"Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica"*, sono state dettate ulteriori norme per il personale con rapporto di lavoro part-time, finalizzate a disciplinare il regime delle incompatibilità, l'iscrizione ad albi per l'esercizio di attività professionali, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

La finanziaria del 27 dicembre 1997, n.449 all' art.39 detta *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che, insieme alla legge n.662/1996, rappresentano, allo stato, la regolamentazione dell'istituto nel settore pubblico.

Con la legge 23 dicembre 1999 n. 488, all'articolo 20, sono state introdotte alcune innovazioni all'art. 39, l. n. 449/1997, secondo cui una percentuale non inferiore al 25% delle assunzioni comunque effettuate con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno o con contratto di formazione e lavoro, deve avvenire con contratto di lavoro a tempo parziale. Lo stesso articolo al comma 1, lettera f), punto 18bis stabilisce: "E' consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico, secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro".

3) Quali sono i rapporti tra fonte legislativa e contrattuale?

I CCNL hanno riprodotto la normativa in materia, ivi compreso il d.p.c.m. n.117/89, contenente le norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, emanato ai sensi dell'articolo 7 della legge n.554/88, e rappresentano oggi la fonte a cui lo stesso Decreto legislativo 61/2000 espressamente rinvia per determinati profili (allegati i contratti per la parte di interesse).

L'articolo 36, comma 7, del decreto legislativo n.29/93, e successive modificazioni ed integrazioni, stabilisce infatti che le pubbliche amministrazioni si avvalgono di forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro su-

bordinato nell'impresa, e che i CCNL provvedono a disciplinare la materia in applicazione delle norme di riferimento.

In ogni caso, in assenza dei CCNL trova direttamente applicazione la norma di legge.

In generale si sottolinea peraltro che, se per ogni comparto andranno tenute presenti le specifiche disposizioni sulla materia contenute nei singoli CCNL, per le pubbliche amministrazioni non statali andranno considerati i criteri di adeguamento indicati nell'articolo 27-bis, del decreto legislativo n.29/93, e successive modificazioni ed integrazioni, che esplicitamente stabilisce al comma 1: "Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 3 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione".

4) **Esistono circolari esplicative del rapporto di lavoro pubblico a tempo parziale?**

Il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato tre circolari sulla materia:

- n. 3 del 19.2.1997
- n. 6 del 18.6.1997
- n. 8 del 21.10.1997

DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

5) **Quali sono le diverse tipologie di part-time?**

Esistono 3 Tipologie di part-time: orizzontale, verticale e mista.

Per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro (esempio: 4 ore al giorno su cinque giorni lavorativi a settimana, ecc.).

Per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende quello in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese o dell'anno (esempio: tre giorni a tempo pieno su cinque lavorativi a settimana; le prime due settimane a tempo pieno di ogni mese; i primi sei mesi dell'anno, ecc.).

Per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende quello che consiste in una combinazione del tipo verticale e del tipo orizzontale (esempio: la prima settimana del mese due ore di riduzione al giorno su tutti i giorni lavorativi, la seconda non lavorativa, la terza e la quarta a tempo pieno, ecc.).

Sostanzialmente quindi sono possibili le più diverse articolazioni orarie del rapporto part-time opportunamente scolpite in base alle diverse esigenze.

6) **Quali sono i destinatari della normativa sul part-time?**

Ai sensi dell'art. dell'art.1, comma 57, legge 662/1996 il rapporto di lavoro part-time può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle forze di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, tenendo conto che l'esclusione è riferita solo ai corpi operativi e non al personale amministrativo.

La legge 23 dicembre 1999 n. 448, all'articolo 20, comma1, lettera f), punto 18bis ha inoltre stabilito: "E' consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico, secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro"; la contrattazione collettiva ha provveduto a regolamentare questa possibilità relativamente alla dirigenza sanitaria del servizio sanitario nazionale.

7) Il personale con qualifica di dirigente può accedere al part-time?

Il comma 1, lettera f, punto 18bis, dell'art. 20, della legge n.488 del 23.12.1999, consente l'accesso ad un regime di impegno ridotto al personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si ritiene che la norma possa essere immediatamente applicata, relativamente al diritto all'accesso al tempo parziale dei dipendenti con qualifica dirigenziale che si trovino nelle condizioni dalla stessa indicate.

Poiché la materia è suscettibile di interventi contrattuali, per quanto riguarda il trattamento economico si deve però apporre una clausola di provvisorietà che, anche con riferimento alle voci relative alla posizione ed al risultato, nell'applicare in analogia i criteri di riduzione proporzionale previsti per le altre categorie, faccia rinvio alla contrattazione collettiva.

In particolare per il comparto sanità, con un'apposita coda contrattuale che è intervenuta in data 22.2.2001, si è provveduto a disciplinare l'accesso all'impegno ridotto per i dirigenti dei ruoli sanitario con rapporto di lavoro esclusivo, unicamente per esigenze familiari o sociali, e per quelli professionale, tecnico ed amministrativo, anche per lo svolgimento di attività libero professionali.

Pertanto è oggi possibile utilizzare l'istituto del part-time per tutti i dirigenti delle amministrazioni statali, purché gli stessi non siano preposti ad uffici, riferendosi quindi sostanzialmente ai dirigenti di cui al comma 10, articolo 19, del D.lgs n.29/93, e successive modificazioni ed integrazioni.

In attesa quindi che la contrattazione intervenga, gli effetti della riduzione dell'orario di lavoro andranno opportunamente regolati nell'ambito delle direttive impartite dall'organo di vertice e nei singoli contratti individuali stipulati con i dirigenti; ciò potrà di fatto comportare una maggiore elasticità nella determinazione dell'impegno e quindi dell'obiettivo.

8) Quali sono, nell'ambito del lavoro a tempo parziale, le principali differenze di disciplina che l'area dell'impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni presenta rispetto alla disciplina generale?

L'elemento differenziale che maggiormente viene in evidenza è quello del regime della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nell'area dell'impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni la predetta trasformazione, ove ricorrano i presupposti, costituisce oggetto di un vero e proprio diritto del dipendente (anche se si deve tenere presente che una diversa disciplina potrebbe essere disposta da regioni ed enti locali). In altri termini, in quest'area la flessibilità non costituisce unicamente il riflesso di esigenze della organizzazione, ma viene esplicitamente concepita anche come opportunità per il dipendente che voglia valorizzare determinate sue scelte di vita.

Altro elemento differenziale è quello relativo ad una specifica funzione organizzativa che esso è stato chiamato a svolgere e che possiamo sinteticamente definire di "trasparenza". Scontando l'esistenza di un'abnorme diffusione delle pratiche di secondo lavoro (lavoro in nero) da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, il legislatore ha ritenuto che il passaggio al lavoro a tempo parziale andasse favorito nella prospettiva di ottenere maggiore serietà sugli effettivi carichi di lavoro ed una riduzione dei costi del lavoro.

Infine, nella nostra area le finalità occupazionali - normalmente sottese alla promozione del lavoro a tempo parziale e che costituiscono peraltro un indirizzo sostenuto dall'unione europea - sono state rese esplicite a partire dalla legge n.449/97 (legge finanziaria). Infatti si dispone che le pubbliche amministrazioni debbano effettuare una determinata percentuale delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale.

9) E' necessaria la forma scritta per il contratto part-time a seguito della trasformazione?

La trasformazione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al sessantunesimo giorno dalla richiesta del dipendente, qualora l'amministrazione non si esprima entro il termine di 60 giorni, indipendentemente dalla stipula del contratto individuale. La forma scritta è richiesta quindi, tenuto conto anche di quanto previsto dal decreto legislativo n.61/2000, ad probationem e non ad substantiam, ha lo scopo di garantire certezza dei contenuti del contratto individuale di lavoro, e costituisce un adempimento che non può ritardare l'avvio effettivo della trasformazione.

L'amministrazione è tenuta comunque a comunicare per iscritto al dipendente l'avvenuta trasformazione qualora la stessa venga disposta entro il termine di 60 giorni.

10) Il part-time è incompatibile con l'iscrizione negli albi professionali e conseguente svolgimento della relativa attività?

No. Tuttavia, tale possibilità è limitata a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

L'art.6, della legge n.140/1997, che ha aggiunto il comma 56 bis all'articolo 1, della legge 662/96 dispone infatti esplicitamente: "sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi professionali e l'esercizio di attività professionali per i soggetti con rapporto a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno".

In ogni caso l'iscrizione ad albi seguita da svolgimento di attività comporta la verifica dell'assenza di conflitto di interessi con l'attività ordinaria.

11) L'attività lavorativa ulteriore e l'iscrizione negli albi sono assoggettate a particolari condizioni?

Nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa a tempo parziale sia superiore al 50% vale il regime autorizzatorio che si applica ai dipendenti con rapporto a tempo pieno (autorizzazione per attività saltuarie ed occasionali, non in conflitto di interesse con quella ordinaria).

Infatti le disposizioni contenute nell'art. 58, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29 e successive modificazioni ed integrazioni non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni solo nel caso in cui la prestazione oraria del rapporto di lavoro a tempo parziale, non sia superiore al 50% per cento di quella a tempo pieno.

12) Esistono divieti per i dipendenti pubblici in part-time che svolgono attività professionale?

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, della legge 140/1997, che ha aggiunto il comma 56bis, all'articolo 1, della legge n.662/96, ai dipendenti in part-time non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche. Per i medesimi è fatto divieto di assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.

Inoltre lo stesso articolo 6 ha aggiunto il comma 58 bis, all'articolo 1, della legge n.662/96, disponendo, in deroga al principio generale, che i dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza. Tale possibilità è stata richiamata nella circolare n. 6/97 del Dipartimento della funzione pubblica.

13) In quali casi può essere negata la richiesta di part-time?

- Quando sia stato superato il contingente del 25% per qualifica, salvo quanto disposto dai CCNL di comparto in ordine all'elevazione della stessa percentuale in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari;
- Quando la seconda attività che il dipendente intende svolgere, sia essa autonoma che subordinata, è in concreto conflitto di interessi con l'attività ordinaria;
- Quando la seconda attività debba intercorrere con altra pubblica amministrazione.

Alle ipotesi indicate andranno aggiunte quelle eventualmente previste nei singoli CCNL.

14) Al di fuori dei casi della risposta precedente, in quali casi l'amministrazione può respingere la proposta di articolazione oraria di un dipendente che intende trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale?

La circolare n. 8/97 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che l'amministrazione può immediatamente respingere la richiesta di articolazione oraria della prestazione lavorativa del dipendente, ma non la richiesta di trasformazione, invitando nel contempo le parti a trovare un accordo che concili le opposte esigenze.

Deve tenersi presente che la eventuale controproposta dell'amministrazione non deve essere tale da vanificare il diritto del dipendente alla trasformazione.

Ai sensi della vigente disciplina il ricorso al part-time, qualora ne sussistano i presupposti è un diritto del dipendente.

15) Cosa può fare l'amministrazione nel caso in cui la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di un proprio dipendente comporta un pregiudizio alla propria funzionalità?

In primo luogo, ai sensi del comma 58, art. 1, della Legge 662/96, recepito nei vari CCNL di comparto, l'amministrazione può, con provvedimento motivato, differire la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore ai 6 mesi, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alle posizioni organizzativa ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

Nel caso in cui i problemi non siano risolvibili con il differimento l'amministrazione può disporre l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio, per lo svolgimento di mansioni corrispondenti alla qualifica di appartenenza, per il periodo in cui il medesimo mantiene il rapporto di lavoro a tempo parziale.

16) Il differimento presuppone già accettazione della domanda di part-time da parte dell'amministrazione?

Il differimento può essere disposto una sola volta dall'amministrazione e si sostanzia già in un'accettazione della richiesta con decorrenza posticipata, necessaria per consentire una riorganizzazione del servizio in cui svolge la propria attività il dipendente che fruirà del tempo parziale.

17) Nel contratto delle regioni e delle autonomie locali si prevede che il dipendente abbia diritto alla trasformazione automatica del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui l'ente non abbia provveduto ad individuare i posti di lavoro da destinare al tempo parziale (art. 4, comma 4). Nel successivo articolo (art. 5, comma 3) si prevede che in questi casi l'articolazione dell'orario a tempo parziale debba comunque essere concordata con il dipendente. Cosa accade nel caso in cui le parti non raggiungono l'accordo?

Per rispondere alla domanda occorre preliminarmente appurare se il contratto collettivo preveda che la trasformazione del rapporto avvenga effettivamente in via automatica (per cui le parti debbano successivamente raggiungere l'accordo solo sulla articolazione e sulla distribuzione di quell'orario evidentemente determinato dallo stesso lavoratore nel momento della presentazione della domanda) ovvero se preveda solo il sorgere del diritto del lavoratore alla trasformazione e, quindi, l'obbligo in capo alla amministrazione di raggiungere un accordo con il dipendente (accordo che, in questo secondo caso, dovrebbe riguardare anche la determinazione dell'ammontare dell'orario). Probabilmente si deve propendere per la seconda lettura, considerando che nello stesso articolo 4 c'è il comma 13 - esplicitamente richiamato nel comma 4 - nel quale si prevede che "la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. In conclusione, la trasformazione del rapporto non avviene automaticamente dal momento che sono del tutto mancanti gli elementi caratterizzanti del nuovo rapporto.

Sorge, invece, un diritto alla trasformazione del rapporto e, quindi, in capo all'amministrazione un obbligo a contrarre.

Detto questo, occorre ora vedere cosa succede se le parti non raggiungono l'accordo. A ben vedere si deve ritenere che possano sorgere responsabilità in capo alla amministrazione, per inadempimento dell'obbligo di raggiungere l'accordo, solo nel caso in cui essa non abbia apprezzabili ragioni di carattere organizzativo da far valere. Infatti, se il contratto collettivo ha previsto che la trasformazione debba essere governata dall'accordo a livello individuale e se poi ha appositamente sottolineato che il "tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione" devono essere

oggetto di accordo (art. 5, co. 4), lo ha fatto proprio perché i contrapposti interessi - quello del lavoratore a soddisfare le proprie esigenze di vita, da un lato, e quelle dell'ente, dall'altro, a non subire disfunzioni organizzative e costi eccessivi - debbono trovare un contemperamento. Probabilmente il magistrato, valorizzando il fatto che il contratto ha voluto appositamente reiterare l'idea della necessità del contratto per governare l'articolazione e la distribuzione della prestazione, potrà dare maggiore rilevanza alle ragioni che la amministrazione adduca con riferimento a questi due ultimi profili (e meno, quindi, alle ragioni attinenti all'ammontare dell'orario).

18) Il calcolo del contingente di personale che può accedere al tempo parziale deve aver riferimento al personale dell'amministrazione nel suo complesso o alla singola sede?

Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'orario di servizio degli uffici, che comunque devono garantire le prestazioni rispondenti alle esigenze dell'utenza, si deve ritenere che, ai fini della determinazione del contingente, debba essere assunta come base di calcolo la dotazione organica di ogni singola sede e non dell'amministrazione nel suo complesso.

In un'ottica di promozione del part-time è tuttavia possibile un'interpretazione più estensiva che permette di accogliere domande di trasformazione da tempo pieno, tramite un calcolo effettivo su base più allargata (regionale o nazionale) operando opportune compensazioni.

In questo caso il passaggio al tempo parziale non è un automatismo ma frutto di una valutazione che contemperi le esigenze dell'amministrazione (nelle diverse sedi) e del personale.

E' opportuno comunque tener presente che laddove i dipendenti interessati chiedessero di rientrare prima della scadenza del biennio, così come previsto da alcuni CCNL di comparto, la presenza del posto in organico deve necessariamente riferirsi alla dotazione organica della singola sede di appartenenza.

19) In caso di superamento dei contingenti massimi di personale che può accedere al part-time esistono dei casi di precedenza?

Alcuni CCNL prevedono espressamente le ipotesi di precedenza, già a suo tempo indicate parzialmente dal comma 64, dell'articolo 1, della legge 662/96, legate a situazioni familiari particolari (dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti, genitori con figli minori, in relazione al loro numero), nei casi in cui il part-time non è richiesto per lo svolgimento di una seconda attività, quindi senza il vincolo del non superamento del 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno.

20) I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dopo quanto tempo hanno diritto di tornare a tempo pieno?

Il comma 4, dell'articolo 6, della legge n.140/97, dispone che i dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno, anche in soprannumero, riassorbibile con le successive vacanze, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Tale previsione è stata recepita dai vari CCNL di comparto, che peraltro hanno altresì previsto il diritto di rientrare a tempo pieno anche prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico, ovvero, della frazione corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi del comma 1, dell'art.6, del D.lgs. 61/2000 che stabilisce:

“In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportando al tempo pieno così come definito all'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a quantità intere di orario a tempo pieno”.

21) In quali casi l'ulteriore attività di tipo libero professionale del dipendente in part-time non si pone in conflitto d'interessi con quella ordinaria?

Quando l'attività di tipo libero professionale viene svolta esclusivamente nei confronti dei privati.

Si sottolinea infine che il conflitto d'interessi può configurarsi anche successivamente all'autorizzazione, quindi l'interessato dovrà attenersi a quanto indicato nella richiesta originale ed a quelle eventuali successive di modifica dell'attività.

22) Lo svolgimento di una seconda attività lavorativa, sia autonoma che subordinata, senza aver chiesto ed ottenuto il part-time costituisce giusta causa di recesso del rapporto di lavoro?

Ai sensi del comma 61, dell'articolo 1, della legge n.662/96, la violazione del divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato od autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e la stessa sia stata concessa, costituisce giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai CCNL e causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, salvo che la prestazione di lavoro autonomo o subordinato svolta al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza, non siano rese a titolo gratuito, in quanto svolte presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio assistenziale senza scopo di lucro.

Peraltro, in relazione alle attività svolte da parte dei dipendenti a tempo pieno, senza aver chiesto la preventiva autorizzazione, comunque potenzialmente autorizzabili, in considerazione della natura sostanzialmente disciplinare della procedura per l'irrogazione della eventuale sanzione, nonché della stessa sanzione, si rimanda al comportamento dell'amministrazione quale datore di lavoro, nell'applicazione delle norme contrattuali e sulle sanzioni disciplinari, che andrà graduata e proporzionata secondo la gravità del comportamento. In altri termini l'avvenuta contrattualizzazione del rapporto esclude in radice che sanzioni previste per la legge abbiano una disciplina diversa e non coerente con quelle previste dai contratti collettivi, cui è rinviata la materia sanzionatoria. Pertanto il principio di gradualità che è espressamente previsto dai CCNL non può che essere applicato nel caso di violazione del divieto di cui all'articolo 1, comma 60 della legge n.662/96. In questa prospettiva spetta al datore di lavoro valutare in quali situazioni, di indubbia minore gravità, sia giustificato il ricorso a sanzioni conservative anziché espulsive.

Si rammenta comunque che l'articolo 6, della legge 140/97, ha aggiunto il comma 58bis, all'articolo 1, della legge n.662/96, disponendo, in deroga al principio generale, che i dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza. Tale possibilità è stata richiamata nella circolare n. 6/97 del Dipartimento della funzione pubblica.

23) Un dipendente assunto per pubblico concorso con contratto part-time può essere autorizzato a svolgere una seconda attività lavorativa?

La disciplina prevista per i rapporti part-time costituiti a seguito della trasformazione di rapporti a tempo pieno è applicabile anche ai rapporti che nascono part-time relativamente alla possibilità di svolgere una seconda attività lavorativa, sia essa autonoma che subordinata, purchè la stessa non sia in conflitto di interessi con l'ordinaria, e comunque solo ed esclusivamente per conto di privati non potendosi configurare l'ipotesi di doppio impiego pubblico.

24) Cosa si intende per conflitto di interessi?

Si ha il conflitto di interessi quando concretamente si realizza la inconciliabilità fra l'attività svolta ordinariamente presso l'amministrazione di appartenenza e quella ulteriore, determinando, ad esempio, situazioni di concorrenza. E' bene precisare che le amministrazioni pubbliche, centrali ed ora anche gli enti locali, dovrebbero predeterminare le attività che si pongono in conflitto di interessi con l'attività istituzionale.

25) Il conflitto di interessi può essere rilevato anche successivamente all'avvenuta trasformazione finalizzata allo svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa?

Il conflitto di interessi può essere rilevato in qualsiasi momento dall'amministrazione. Il dipendente è quindi tenuto ad attenersi a quanto indicato nella richiesta di trasformazione, e dovrà comunicare l'eventuale variazione della stessa attività entro 15 giorni dal suo inizio.

26) Quali sono le modalità di erogazione dello stipendio nel caso di part-time con articolazione verticale?

Premesso che lo stipendio è correlato alla quantità della prestazione resa, si ritiene che la rateizzazione su base mensile, mantenendo quindi la corresponsione dello stipendio anche nei mesi non lavorativi per il dipendente, potrebbe essere oggetto di accordo tra l'amministrazione e l'interessato, purchè non vengano alterati i criteri sulla base dei quali viene effettuata la contribuzione INPDAP.

27) Superato il biennio dalla trasformazione il contratto di part-time deve essere rinnovato?

L'articolo 6, della legge n. 140/97 stabilisce il diritto del dipendente di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Ciò presuppone che la trasformazione debba intendersi a tempo indeterminato, salvo l'esercizio del diritto suddetto da parte dell'interessato. Peraltro i CCNL hanno stabilito la possibilità di chiedere di rientrare anche prima della scadenza del biennio purchè ci sia la disponibilità del posto in organico. Pertanto il rapporto di lavoro a tempo parziale continua fino a che non intervenga una diversa volontà delle parti che modifichi il contenuto del contratto individuale.

28) E' possibile, nell'ambito di un rapporto part-time di tipo verticale, prevedere una durata giornaliera della prestazione pari a nove ore?

Si ritiene che ciò sia possibile in quanto ai sensi della normativa comunitaria, recepita nei vari C.C.N.L. di comparto, l'orario massimo di lavoro giornaliero è di nove ore, e dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa non inferiore a trenta minuti.

29) E' possibile modificare l'articolazione della prestazione oraria o la percentuale di part-time successivamente alla stipula del contratto individuale?

Si ritiene che ciò sia possibile. L'amministrazione, comunque, così come può differire con provvedimento motivato la decorrenza della trasformazione, può differire anche l'inizio della nuova articolazione oraria laddove la stessa crei problemi organizzativi. Se il dipendente, peraltro, svolge una seconda attività lavorativa, sia essa autonoma o subordinata, la prestazione lavorativa, ai sensi dell'articolo 1, comma 56, della citata legge n.662/96, non potrà essere superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno.

Va poi tenuta presente la novità introdotta dal comma 7, articolo 3, del decreto legislativo n.61 del 25 febbraio 2000, relativa alla possibilità di inserire nel contratto individuale le cosiddette "clausole elastiche", la cui previsione è demandata alla contrattazione collettiva.

30) Cosa sono le "clausole elastiche" introdotte dal decreto legislativo n.61/2000?

Premesso che nel contratto individuale deve essere contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, i contratti collettivi potranno prevedere condizioni e modalità in base alle quali il datore di lavoro può variare la sola collocazione temporale della prestazione inizialmente concordata con il dipendente.

Il comma 8, dell'articolo 3, del citato decreto legislativo regola comunque in modo puntuale l'esercizio del potere del datore di lavoro.

Si deve comunque rilevare che sino ad ora tale possibilità non è stata inserita nei CCNL.

31) E' applicabile al rapporto di lavoro pubblico il comma 1, dell'articolo 5 del decreto legislativo n.61/2000 nella parte in cui prevede l'assistenza del rappresentante sindacale o la convalida della Direzione Provinciale del lavoro all'atto della redazione del contratto individuale per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale?

Si ritiene che la previsione non trovi applicazione tenuto conto che le previsioni dei CCNL dei vari comparti forniscono una disciplina esaustiva della procedura di trasformazione, avendo recepito le varie norme di legge precedenti, in materia.

La stessa disciplina consente un'ampia tutela dei diritti del personale interessato, e, soprattutto, prevede aspetti di automaticità che non si conciliano con quanto previsto dalla fonte legislativa nazionale.

In primo luogo la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire solo a domanda dell'interessato, diversamente dal rapporto di lavoro privato. La caratteristica della volontarietà tipica del lavoro pubblico quindi non necessita del rafforzamento dell'autonomia negoziale del soggetto dipendente.

In un certo senso infatti la norma sull'assistenza o la convalida presuppone una debolezza da tutelare che appare in contraddizione logica con il meccanismo previsto per la trasformazione.

Inoltre la specialità del lavoro pubblico risulta confermata dalla possibilità di richiedere da parte del dipendente il rientro a tempo pieno allo scadere di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, o anche prima dello stesso termine purché vi sia la disponibilità del posto in organico.

Infine la norma del decreto legislativo 61/2000 non stabilisce sanzioni, ed anche se si ipotizzasse un'invalidità della trasformazione, la stessa non sarebbe configurabile nel lavoro pubblico in considerazione dell'automaticità sopra richiamata.

32) Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione, come devono essere considerati i periodi ad orario ridotto, alla luce di quanto disposto dall'articolo 9, comma 4, del decreto legislativo n.61/2000?

Nei vari CCNL di comparto viene richiamato quanto previsto dall'articolo 8, comma 2, della legge n.554/1988, che relativamente all'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine rapporto, stabilisce che gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.

Rimanendo quindi in vigore quanto previsto dalla suddetta legge 554/88, il comma 4, dell'articolo 9, del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, stabilisce che nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione, si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

33) Può essere richiesto il part-time durante il periodo di prova?

Il periodo di prova, pur non potendosi considerare un impedimento giuridico alla concessione del part-time, è una condizione contrattualmente stabilita che non può essere alterata. E' opportuno pertanto considerare la richiesta di trasformazione in tempo parziale allo scadere del suddetto periodo.

Il decreto legislativo n.61/2000, in applicazione del principio di non discriminazione, al comma 2 dell'articolo 4, stabilisce peraltro che la contrattazione collettiva nazionale può provvedere a modulare il periodo di prova qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale verticale. Alcuni CCNL hanno infatti stabilito che in presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova, e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

34) La prestazione oraria effettuata su cinque giorni settimanali con esclusione dei due rientri pome-

ridiani, allorché l'amministrazione adotti un orario articolato su cinque giorni settimanali, deve considerarsi di tipo verticale o orizzontale?

Affinché possa ricorrere la tipologia verticale appare indispensabile la scelta di un'articolazione della prestazione distribuita soltanto su taluni giorni della settimana e nell'arco del periodo di riferimento, gli altri giorni devono essere necessariamente caratterizzati da un'assenza di prestazione lavorativa.

Nell'ipotesi in argomento, quindi, realizzandosi una riduzione della prestazione seppur in forma ridotta in alcuni giorni, ferma restando comunque una prestazione in tutti i giorni lavorativi, deve ritenersi che si tratti di tipologia orizzontale. Occorre poi far presente che il decreto legislativo n.61/2000, all'articolo 1, comma 3, stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa potrà consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolga secondo una combinazione delle due tipologie, orizzontale e verticale, provvedendo a determinare le modalità temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonché le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.

35) Nel caso di part-time verticale come devono essere calcolati i giorni di ferie spettanti?

Il principio generale, previsto nei vari CCNL di comparto e ribadito dal decreto legislativo n. 61/2000 (articolo 4, comma 2, lett.b), è quello che in tale tipologia di articolazione della prestazione ridotta il monte ferie spettante deve essere proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Esempio: se il lavoratore a tempo parziale verticale lavora 4 giorni su 5 avrà diritto a 22 giorni di ferie (pari a $28 \times 4/5$).

36) Le giornate di festività soppresse devono essere proporzionate in caso di part-time verticale?

Le festività soppresse, al pari delle ferie, subiscono il proporzionamento in relazione alle giornate lavorate nell'anno, come confermato da alcuni CCNL.

37) Quando può interrompersi il termine di 60 giorni finalizzato alla automatica trasformazione del rapporto di lavoro?

Nel caso in cui la domanda di part-time, finalizzata allo svolgimento di una seconda attività lavorativa, autonoma o subordinata:

- sia carente di elementi necessari all'amministrazione per accertare l'assenza di conflitto di interessi della stessa ulteriore attività con quella ordinaria svolta dal dipendente;
- non indichi in modo chiaro e puntuale quale sia la percentuale richiesta o l'articolazione oraria che l'interessato intenderebbe adottare.

L'interruzione del termine andrà comunque formalizzata con apposito atto scritto.

38) In caso di cumulo tra pensione e part-time, ai sensi del Decreto Ministeriale 331/97 (recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità concernenti il cumulo tra pensione e part-time), si applica al personale che ne beneficia il regime delle incompatibilità previsto per il personale a tempo pieno?

Si. Infatti la possibilità di cumulare il trattamento pensionistico, con il rapporto di lavoro part-time, nelle misure previste dal Decreto in argomento, deve intendersi circoscritta nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

In sostanza quindi è esclusa la possibilità di svolgere altrove qualsiasi ulteriore attività lavorativa sia autonoma che subordinata, trattandosi di una situazione in cui il dipendente si trova, sostanzialmente, come i dipendenti in regime di tempo pieno, venendosi di fatto a cumulare il trattamento di pensione con la retribuzione.

39) Come devono essere concessi i permessi previsti dalla Legge 104/92 ai dipendente in regime di tempo parziale?

Part-time Verticale	Permesso giornaliero (2 ore) per intero	Permesso mensile (3g.g) ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate
Part-time Orizzontale	Permesso giornaliero (2 ore) ridotto proporzionalmente alle ore lavorate	Permesso mensile (3gg) per intero

Nel caso in cui, peraltro, la fruizione dei 3 giorni di permesso mensile sia effettuata in ore, come previsto dai CCNL, le stesse ore subiranno la riduzione corrispondente alla percentuale di orario a part-time adottato.

40) In caso di part-time verticale, i periodi non lavorati possono essere considerati utili agli effetti della progressione giuridica?

Si ritiene di sì, tenuto conto che anche ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione gli anni prestati a tempo parziale vengono valutati per intero, mentre gli stessi vengono proporzionalmente ridotti ai fini della determinazione dell'importo della pensione e dell'indennità di fine rapporto.

41) I dipendenti in part-time possono accedere ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione di appartenenza?

L'art.4, comma 2, lett. a, del D.lgs 61/2000, con il principio di "non discriminazione" dei dipendenti in part-time ha esplicitamente stabilito che gli stessi devono accedere alle iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro.

Qualora il part-time sia di tipo verticale ed il corso di formazione si svolga nei giorni non lavorativi per il dipendente, che comunque accetta di parteciparvi, le ore utilizzate per la frequenza possono essere recuperate nei giorni lavorativi.

Analogamente anche i dipendenti con tipologia orizzontale potranno recuperare le ore utilizzate per la partecipazione ai corsi, eccedenti l'orario giornaliero.

42) Come devono essere calcolati i giorni di ferie maturati e non fruiti da un dipendente in costanza di rapporto a tempo pieno poi trasformato in part-time verticale?

Le giornate di ferie maturate durante il periodo di rapporto di lavoro a tempo pieno saranno fruiti per intero nei giorni lavorativi per il dipendente interessato, ad essi si aggiungono poi gli ulteriori giorni di ferie maturati in costanza di part-time adeguatamente proporzionati.

43) A seguito della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time, il dipendente ha diritto al riparto del fondo di produttività collettiva?

L'articolo 39, comma 25, della legge n.449/98, recepita nei vari CCNL di comparto, espressamente stabilisce: "Al fine di incentivare la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici da tempo pieno a tempo parziale e garantendo in ogni caso che ciò non si ripercuota negativamente sulla funzionalità degli enti pubblici con un basso numero di dipendenti, come piccoli comuni e le comunità montane, la contrattazione collettiva può prevedere che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, siano applicati in favore del personale a tem-

po parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato”.

44) Può svolgersi lavoro supplementare in part-time?

Una delle novità per il pubblico impiego del D.lgs. 61 decreto, all'articolo 3, riguarda la possibilità per il datore di lavoro-amministrazione di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore. Tale possibilità è subordinata al consenso del dipendente interessato, che dovrebbe essere formalizzato in un atto scritto; l'eventuale rifiuto a prestare lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La regolamentazione dello svolgimento del lavoro supplementare è demandata alla contrattazione collettiva, ma transitoriamente è ammesso il suo ricorso nella misura massima del 10 per cento dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

45) Come devono essere retribuite le ore di lavoro supplementare?

In attesa che la contrattazione intervenga sulla materia, e provveda eventualmente ad applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, le ore di lavoro supplementare sono retribuite come lavoro ordinario.

I contratti collettivi possono prevedere, ai sensi del decreto legislativo n.61/2000, e successive modificazioni ed integrazioni, una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. Gli stessi CCNL possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare, senza effettuare quindi il proporzionamento.

46) E' consentito il lavoro straordinario nel rapporto di lavoro a tempo parziale?

Ai sensi della previgente disciplina contrattuale nei vari comparti, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale era escluso dalla prestazione di lavoro straordinario sia in caso di articolazione verticale che orizzontale della prestazione lavorativa.

La possibilità di svolgere lavoro straordinario nella sola ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, in relazione alle giornate di attività lavorativa, è un'altra delle novità di immediata applicazione per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, introdotte dal decreto n.61. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno, fermo restando il proporzionamento in relazione alla durata della prestazione a tempo parziale.

47) Come deve essere corrisposta la tredicesima mensilità ai dipendenti in part-time?

La tredicesima mensilità deve essere corrisposta ai dipendenti in tempo parziale in misura proporzionata alla percentuale di part-time richiesta, effettuando il calcolo a decorrere dalla data di effettiva trasformazione del rapporto di lavoro.

48) E' possibile per il personale in part-time fruire dei permessi straordinari retribuiti previsti dall'articolo 3 del D.P.R. 395/88 (150 ore - diritto allo studio)?

I permessi possono essere concessi sia in part-time orizzontale che verticale in misura proporzionata.

- 49) Il comma 58bis, dell'articolo 1, della legge n.662/96, stabilisce, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli di conflitto di interesse, che le amministrazioni provvedano con decreto del Ministro competente, di concerto col Ministro della funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione dell'interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno. Quali sono le amministrazioni che hanno provveduto?**

Premesso che la norma si riferisce alle sole amministrazioni centrali, risultano emanati decreti da parte:

- della Corte dei Conti
- del Ministero delle Finanze
- del Ministero della Giustizia
- del Ministero della Sanità - I.S.S.
- del Ministero dei Trasporti e della Navigazione - Motorizzazione Civile.

Pertanto il CCNL per il personale non dirigente del comparto regioni ed autonomie locali successivo a quello dell'1.4.1999, entrato in vigore il 14.9.2000, prevede all'articolo 4, comma 8 che gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, richiamando la fonte legislativa che sancisce l'obbligo della suddetta individuazione (citato comma 58bis, dell'articolo 1, della legge n.662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni), che dovrà comunque realizzarsi attraverso gli specifici strumenti regolamentari utilizzabili dagli enti.

- 50) Quali sono le percentuali orarie consentite, minime e massime, nell'ambito della disciplina del part-time?**

Nel caso in cui l'interessato intenda svolgere una seconda attività, autonoma o subordinata, la percentuale minima che può essere richiesta, non può essere inferiore al 30% dell'orario di lavoro a tempo pieno, e non superiore al 50%.

Nelle altre ipotesi, fermo restando il suddetto limite minimo, non è più prevista una percentuale massima. Si rammenta che nel caso in cui il part-time sia superiore al 50%, si applica il regime delle incompatibilità previsto dall'articolo 58 del decreto legislativo n.29/93, previsto per i dipendenti a tempo pieno.

appendice

- Legge 27 dicembre 1997, n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica"
 - Legge 29 dicembre 1988, n. 554 "Disposizioni in materia di pubblico impiego"
 - Legge 23 dicembre 1996, n. 662 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"
 - D.M. 29 luglio 1997, n. 331 "Regolamento recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche"
 - Decreto Legislativo 26 febbraio 2001, n. 100 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, recante attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"
 - D.P.C.M. 17 marzo 1989, n. 117 "Norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale"
 - Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 "Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"
 - Legge n. 140 del 28 maggio 1997 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79 recante misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica"
 - D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395 "Diritto allo studio"
 - Legge 23 dicembre 1998, n. 448 "Disposizioni in materia di spesa"
 - Legge 488 del 23 dicembre 1999, art. 20 "Assunzioni di personale e misure di potenziamento del part-time"
 - Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29
- Circolare n. 3/97 – Dipartimento Funzione Pubblica
- Circolare n. 6/97 – Dipartimento Funzione Pubblica
- Circolare n. 8/97 – Dipartimento Funzione Pubblica
- "CCNL per il personale non dirigente del CNEL 1998-2001" – 14/2/2001
 - "CCNL per il personale non dirigente del comparto Regioni ed Autonomie Locali del 14/9/2000 (successivo a quello dell'1/4/1999)"
 - "CCNL del 14/2/2000 ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici, stipulato il 16/2/1999"

- Comparto Ministeri – Area personale dei livelli. “CCNL comparto Ministeri personale non dirigente – parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999” – 16/2/1999
- “CCNL relativo al quadriennio normativo 1998–2001 ed al biennio economico 1998–1999 del personale non dirigente del comparto Università” – 9/8/2000
- Comparto scuola – Area personale dei livelli. “Accordo in applicazione dell’art. 8 della legge 3/5/1999, n. 124 – comparto scuola personale non dirigente” – 20/7/2000
- “CCNL del 22/2/2001 integrativo del CCNL dell’8 giugno 2000 dell’area della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del S.S.N.”
- “CCNL comparto aziende personale non dirigente – parte normativa 1994/97 e parte economica 1994/95” – 5/4/1996
- “CCNL comparto sanità personale non dirigente – parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999” – 7/4/1999
- “CCNL comparto ricerca personale non dirigente parte normativa 1994/1997 e parte economica 1994/1995” – 7/10/1996
- “CCNL comparto aziende personale non dirigente – parte normativa 1998–2001 e parte economica 1998/1999” – 24/5/2000

LEGGE 27 DICEMBRE 1997, N. 449
(IN GAZZ. UFF., 30 DICEMBRE 1997, N. 302, S.O.)

Articolo 39

**Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle
amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di
incentivazione del part-time.**

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, fatto salvo quanto previsto per il personale della scuola dall'articolo 40, il numero complessivo dei dipendenti in servizio è valutato su basi statistiche omogenee secondo criteri e parametri stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per l'anno 1998, il predetto decreto è emanato entro il 31 gennaio dello stesso anno, con l'obiettivo della riduzione complessiva del personale in servizio alla data del 31 dicembre 1998, in misura non inferiore all'i per cento rispetto al numero delle unità in servizio al 31 dicembre 1997. Alla data del 31 dicembre 1999 viene assicurata una riduzione complessiva del personale in servizio in misura non inferiore all'1,5 per cento rispetto al numero delle unità in servizio alla data del 31 dicembre 1997. Per l'anno 2000 è assicurata una ulteriore riduzione non inferiore all'i per cento rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 1997 (1)
3. Il Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica e del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, delibera trimestralmente il numero delle assunzioni delle singole amministrazioni di cui al comma 2 sulla base di criteri di priorità che assicurino in ogni caso le esigenze della giustizia e il pieno adempimento dei compiti di sicurezza pubblica affidati alle Forze di polizia e ai Vigili del fuoco, nell'osservanza di quanto disposto dai commi 1 e 2. In sede di prima applicazione, tra i criteri si tiene conto delle procedure concorsuali avviate alla data del 27 settembre 1997, nonché di quanto previsto dai comini 23 e 24 del presente articolo e dal comma 4 dell'articolo 42. Le assunzioni sono subordinate alla indisponibilità di personale da trasferire secondo procedure di mobilità attuate anche in deroga alle disposizioni vigenti, fermi restando i criteri generali indicati dall'articolo 35 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle assunzioni previste da norme speciali o derogatorie. Fino al 31 dicembre 2001, in relazione all'attuazione dell'articolo 89 del testo unico delle leggi costituzionali concernenti lo Statuto speciale per il Trentino—Alto Adige, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1972, n. 670, Consiglio dei ministri nel formulare il programma di assunzioni di cui al presente comma considera nei criteri di priorità le assunzioni di personale per i ruoli locali delle amministrazioni pubbliche nella provincia di Bolzano, nei limiti delle dotazioni organiche di ciascun profilo professionale (1)
- 3bis.* A decorrere dall'anno 1999 la disciplina autorizzatoria di cui al comma 3 si applica alla generalità delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e riguarda tutte le procedure di reclutamento e le nuove assunzioni di personale, ivi comprese quelle relative al personale già in servizio con diversa qualifica o livello presso la medesima o altra amministrazione pubblica. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare a decorrere dallo stesso anno, entro il 31 gennaio, prevede criteri, modalità e termini anche differenziati delle assunzioni da disporre rispetto a quelli indicati nel comma 3, allo scopo di tener conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali (2)
4. Nell'ambito della programmazione di cui ai commi da 1 a 3, si procede comunque all'assunzione di 3.800 unità di personale, secondo le modalità di cui ai commi da 5 a 15.

5. Per il potenziamento delle attività di controllo dell'amministrazione finanziaria si provvede con i criteri e le modalità di cui al comma 8 all'assunzione di 2.400 unità di personale.
6. Al fine di potenziare la vigilanza in materia di lavoro e previdenza, si provvede altresì all'assunzione di 300 unità di personale destinate al servizio ispettivo delle Direzioni provinciali e regionali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e di 300 unità di personale destinate all'attività dell'Istituto nazionale della previdenza sociale; il predetto Istituto provvede a destinare un numero non inferiore di unità al servizio ispettivo.
7. Con regolamento da emanare su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro del bilancio e della programmazione economica entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, previo parere delle competenti commissioni parlamentari, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono indicati i criteri e le modalità, nonché i processi formativi, per disciplinare il passaggio, in ambito regionale del personale delle amministrazioni dello Stato, anche in deroga alla normativa vigente in materia di mobilità volontaria o concordata, al servizio ispettivo delle direzioni provinciali e regionali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.
8. Le assunzioni sono effettuate con i seguenti criteri e modalità:
 - a) i concorsi sono espletati su base circoscrizionale corrispondente ai territori regionali ovvero provinciali, per la provincia autonoma di Trento, o compartimentale, in relazione all'articolazione periferica dei dipartimenti del Ministero delle finanze;
 - b) il numero dei posti da mettere a concorso nella settima qualifica funzionale in ciascuna circoscrizione territoriale è determinato sulla base della somma delle effettive vacanze di organico riscontrabili negli uffici aventi sede nella circoscrizione territoriale medesima, fatta eccezione per quelli ricompresi nel territorio della provincia autonoma di Bolzano, con riferimento ai profili professionali di settima, ottava e nona qualifica funzionale, ferma restando, per le ultime due qualifiche, la disponibilità dei posti vacanti. Per il profilo professionale di ingegnere direttore la determinazione dei posti da mettere a concorso viene effettuata con le stesse modalità, avendo a riferimento il profilo professionale medesimo e quello di ingegnere direttore coordinatore appartenente alla nona qualifica funzionale;
 - c) i concorsi consistono in una prova attitudinale basata su una serie di quesiti a risposta multipla mirati all'accertamento del grado di cultura generale e specifica, nonché delle attitudini ad acquisire le professionalità specialistiche nei settori giuridico, tecnico, informatico, contabile, economico e finanziario, per svolgere le funzioni del corrispondente profilo professionale; i candidati che hanno superato positivamente la prova attitudinale sono ammessi a sostenere un colloquio interdisciplinare;
 - d) la prova attitudinale deve svolgersi esclusivamente nell'ambito di ciascuna delle circoscrizioni territoriali;
 - e) ciascun candidato può partecipare ad una sola procedura concorsuale.
9. Per le graduatorie dei concorsi si applicano le disposizioni dell'articolo 11, commi settimo e ottavo, della legge 4 agosto 1975, n. 397, in materia di graduatoria unica nazionale, quelle dell'articolo 10, ultimo comma, della stessa legge, con esclusione di qualsiasi effetto economico, nonché quelle di cui al comma 2 dell'articolo 43 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni.
10. Per assicurare forme più efficaci di contrasto e prevenzione del fenomeno dell'evasione fiscale, il Dipartimento delle entrate del Ministero delle finanze individua all'interno del contingente di cui all'articolo 55, comma 2, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 1992, n. 287, due aree funzionali composte da personale di alta professionalità destinato ad operare in sede regionale, nel settore dell'accertamento e del contenzioso. Nelle aree predette sono inseriti, previa specifica formazione da svolgersi in ambito periferico, il personale destinato al Dipartimento delle entrate ai sensi del comma 5, nonché altri funzionari già addetti agli specifici settori, scelti sulla base della loro esperienza professionale e formativa, secondo criteri e modalità di carattere oggettivo.

11. Dopo l'immissione in servizio del personale di cui al comma 5, si procede alla riduzione proporzionale delle dotazioni organiche delle qualifiche funzionali inferiori alla settima nella misura complessiva corrispondente al personale effettivamente assunto nel corso del 1998 ai sensi del comma 4, provvedendo separatamente per i singoli ruoli.
12. (Omissis) (3)
13. Le graduatorie per concorsi per esami, indetti ai sensi dell'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, conservano validità per un periodo di 18 mesi dalla data della loro approvazione.
14. Per far fronte alle esigenze connesse con la salvaguardia dei beni culturali presenti nelle aree soggette a rischio sismico il Ministero per i beni culturali e ambientali (4), nell'osservanza di quanto disposto dai commi 1 e 2, è autorizzato, nei limiti delle dotazioni organiche complessive, ad assumere 600 unità di personale anche in eccedenza ai contingenti previsti per i singoli profili professionali, ferme restando le dotazioni di ciascuna qualifica funzionale. Le assunzioni sono effettuate tramite concorsi da espletare anche su base regionale mediante una prova attitudinale basata su una serie di quesiti a risposta multipla mirati all'accertamento del grado di cultura generale e specifica, nonché delle attitudini ad acquisire le professionalità specialistiche nei settori tecnico, scientifico, giuridico, contabile, informatico, per svolgere le funzioni del corrispondente profilo professionale. I candidati che hanno superato con esito positivo la prova attitudinale sono ammessi a sostenere un colloquio interdisciplinare. Costituisce titolo di preferenza la partecipazione per almeno un anno in corrispondenti professionalità, ai piani o progetti di cui all'articolo 6 del decreto legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160.
15. Le amministrazioni dello Stato possono assumere, nel limite di 200 unità complessive, con le procedure previste dal comma 3, personale dotato di alta professionalità, anche al di fuori della dotazione organica risultante dalla rilevazione dei carichi di lavoro prevista dall'articolo 3, comma 5, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, in ragione delle necessità sopraggiunte alla predetta rilevazione, a seguito di provvedimenti legislativi di attribuzione di nuove e specifiche competenze alle stesse amministrazioni dello Stato. Si applicano per le assunzioni di cui al presente comma le disposizioni previste dai commi 8 e 11.
16. Le assunzioni di cui ai commi precedenti sono subordinate all'indisponibilità di idonei in concorsi già espletati le cui graduatorie siano state approvate a decorrere dal 10 gennaio 1994 secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, che richiama le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 8, della legge 23 dicembre 1994, n. 724.
17. Il termine del 31 dicembre 1997, previsto dall'articolo 12, comma 3, del decreto—legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, in materia di attribuzione temporanea di mansioni superiori, è ulteriormente differito alla data di entrata in vigore dei provvedimenti di revisione degli ordinamenti professionali e, comunque, non oltre il 31 dicembre 1998.
18. Fermo quanto disposto dall'articolo 1, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, una percentuale non inferiore al 25 per cento delle assunzioni comunque effettuate deve avvenire con contratto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno o con contratto di formazione e lavoro, ai sensi dell'articolo 36, comma 7, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni. Tale percentuale è calcolata complessivamente sul totale delle assunzioni ed è verificata al termine dell'anno 1999 con riferimento al totale delle assunzioni negli anni 1998 e 1999 (5)
19. Le regioni, le province autonome di Trento e di Bolzano, gli enti locali, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, le università e gli enti di ricerca adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

20. Gli enti pubblici non economici adottano le determinazioni necessarie per l'attuazione dei principi di cui ai commi 1 e 16, adeguando, ove occorra, i propri ordinamenti con l'obiettivo di una riduzione delle spese per il personale. Agli enti pubblici non economici con organico superiore a 200 unità si applica anche il disposto di cui ai commi 2 e 3.
21. Per le attività connesse all'attuazione del presente articolo, la Presidenza del Consiglio dei ministri ed il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica possono avvalersi di personale comandato da altre amministrazioni dello Stato, in deroga al contingente determinato ai sensi della legge 23 agosto 1988, n. 400, per un numero massimo di 25 unità.
22. Al fine dell'attuazione della legge 15 marzo 1997, n. 59, la Presidenza del Consiglio dei ministri è autorizzata, in deroga ad ogni altra disposizione, ad avvalersi per non più di un triennio, di un contingente integrativo di personale in posizione di comando o di fuori ruolo, fino ad un massimo di 50 unità, appartenente alle amministrazioni di cui all'articolo 1, commi 2, 4 e 5 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, nonché ad enti pubblici economici. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Il personale di cui al presente comma mantiene il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni o degli enti di appartenenza e i relativi oneri rimangono a carico di tali amministrazioni o enti. Al personale di cui al presente comma sono attribuiti l'indennità e il trattamento economico accessorio spettanti al personale di ruolo della Presidenza del Consiglio dei ministri, se più favorevoli. Il servizio prestato presso la Presidenza del Consiglio dei ministri è valutabile, ai fini della progressione della carriera e dei concorsi (6)
23. All'articolo 9, comma 19, del decreto—legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, le parole: “31 dicembre 1997” sono sostituite dalle seguenti: “31 dicembre 1998”. Al comma 18 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 1995, n. 549, come modificato dall'articolo 6, comma 18, lettera c), della legge 15 maggio 1997, n. 127, le parole “31 dicembre 1997” sono sostituite dalle seguenti: “31 dicembre 1998”. L'eventuale trasformazione dei contratti previsti dalla citata legge n. 549 del 1995 avviene nell'ambito della programmazione di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo.
24. In deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 115, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, l'entità complessiva di giovani iscritti alle liste di leva di cui all'articolo 37 del decreto del Presidente della Repubblica 14 febbraio 1964, n. 237, da ammettere annualmente al servizio ausiliario di leva nelle Forze di polizia, è incrementato di 3.000 unità, da assegnare alla Polizia di Stato, all'Arma dei carabinieri ed al Corpo della guardia di finanza, in proporzione alle rispettive dotazioni organiche. A decorrere dall'anno 1999 è disposto un ulteriore incremento di 2.000 unità da assegnare all'Arma dei carabinieri, nell'ambito delle procedure di programmazione ed autorizzazione delle assunzioni di cui al presente articolo (1)
25. Al fine di incentivare la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici da tempo pieno a tempo parziale e garantendo in ogni caso che ciò non si ripercuota negativamente sulla funzionalità degli enti pubblici con un basso numero di dipendenti, come i piccoli comuni e le comunità montane, la contrattazione collettiva può prevedere che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa siano applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato. I decreti di cui all'articolo 1, comma 58—bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, devono essere emanati entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. In mancanza, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere negata esclusivamente nel caso in cui l'attività che il dipendente intende svolgere sia in palese contrasto con quella svolta presso l'amministrazione di appartenenza o in concorrenza con essa, con motivato provvedimento emanato d'intesa fra l'amministrazione di appartenenza e la Presidenza del Consiglio dei ministri — Dipartimento della funzione pubblica.

26. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, respinte prima della data di entrata in vigore della presente legge, sono riesaminate d'ufficio secondo i criteri e le modalità indicati al comma 25, tenendo conto dell'attualità dell'interesse del dipendente.
27. Le disposizioni dell'articolo 1, commi 58 e 59, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano al personale dipendente delle regioni e degli enti locali finché non diversamente disposto da ciascun ente con proprio atto normativo.
28. Nell'esercizio dei compiti attribuiti dall'articolo 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, il corpo della Guardia di Finanza agisce, avvalendosi dei poteri di polizia tributaria previsti dal D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, e dal D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600. Nel corso delle verifiche previste dall'articolo 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, non è opponibile il segreto di ufficio.

Note

- (1) Comma così modificato dall'art. 22, 1. 23 dicembre 1998, n. 448.
- (2) Comma aggiunto dall'art. 22, 1. 23 dicembre 1998, n. 448.
- (3) Sostituisce il comma 47, art. 1, 1. 23 dicembre 1996, n. 662.
- (4) Ora per i beni e le attività culturali.
- (5) Comma così sostituito dall'art. 22, 1. 23 dicembre 1998, n. 448.
- (6) Comma così modificato dall'art. 9, 1. 8 marzo 1999, n. 50.

**LEGGE 29 DICEMBRE 1988, N 554
(IN GAZZ. UFF., 2 GENNAIO 1989, N. 1)**

Articolo 7

1. Le amministrazioni civili dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici istituzionali e territoriali costituiscono rapporti di lavoro a tempo parziale.
2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri da adottarsi, sulla base della legge 29 marzo 1983, n. 93, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentite le commissioni parlamentari competenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nel termine di tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge dovranno essere emanate norme volte a disciplinare con carattere di generalità l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Per il reclutamento dei lavoratori a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia di reclutamento di personale a tempo pieno.
4. Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 2 saranno definite le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale, la cui prestazione di servizio non potrà essere di norma inferiore al 50 per cento delle ore di lavoro stabilite mensilmente per il personale a tempo pieno di qualifica e profilo professionale corrispondente. Con lo stesso decreto saranno altresì definiti i criteri per l'individuazione dei profili professionali per i quali dovranno essere istituiti rapporti di lavoro a tempo parziale; i profili professionali per i quali è fatto invece divieto di istituire detti rapporti di lavoro; il limite numerico massimo delle assunzioni a tempo parziale in rapporto alle dotazioni organiche; le amministrazioni che vi sono tenute; il trattamento economico, che dovrà comunque essere stabilito in misura percentuale, in relazione all'orario svolto, rispetto a quello della corrispondente retribuzione complessiva del lavoratore a tempo pieno; e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
5. Sulla base di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui ai commi 2 e 4, le amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, individueranno i profili professionali per i quali applicare la normativa di lavoro a tempo parziale e l'articolazione dell'orario di lavoro.
6. Le amministrazioni indicate nel comma 1 possono costituire, con provvedimenti previsti dai rispettivi ordinamenti, rapporti di lavoro a tempo determinato, pieno o parziale, per profili professionali ascritti a qualifiche funzionali non superiori alla settimana e di durata non superiore ad un anno, prorogabile per eccezionali esigenze a due, per la realizzazione, nell'ambito delle previsioni di cui agli accordi sindacali contemplati dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, di specifici progetti—obiettivo interessanti, in special modo, i settori della lotta all'evasione fiscale e contributiva, dell'erogazione delle pensioni, del catasto, della tutela dei beni culturali e ambientali, dell'ambiente, della protezione civile, della difesa del suolo e del patrimonio idrico, boschivo e florofaunistico, della difesa del litorale, della sua utilizzazione sociale, dei servizi di assistenza agli anziani ed ai portatori di handicaps, dei servizi di prevenzione e recupero in favore dei tossicodipendenti ed altresì i progetti di formazione—lavoro, nonché per ulteriori esigenze concernenti settori da individuare con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Per la costituzione dei predetti rapporti, limitatamente al personale dei profili professionali che richiedano il solo requisito della scuola dell'obbligo, trovano applicazione le disposizioni previste dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 18 settembre 1987, n. 392, e successive modificazioni e integrazioni. Per il restante personale si provvede garantendo la pubblicità del reclutamento tramite apposito avviso, da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale, contenente l'indicazione del numero delle unità richieste e dei requisiti culturali e professionali necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Le modalità di accertamento del possesso dei predetti requisiti, nonché i criteri oggettivi di valutazione sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri,

di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentito il parere delle competenti commissioni parlamentari e quello delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

7. Per la predisposizione, la realizzazione e la verifica di progetti—obiettivo, per i quali siano richieste specifiche professionalità ascrivibili a qualifiche funzionali non inferiori all'ottava e non disponibili nei rispettivi ruoli organici, le amministrazioni indicate nel comma 1 possono conferire incarichi di consulenza professionale ad esperti qualificati iscritti negli albi professionali, ove istituiti. Il relativo compenso viene stabilito con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e con il Ministro per la funzione pubblica, ed è posto a carico delle disponibilità finanziarie delle amministrazioni stesse. Alle eventuali occorrenti variazioni di bilancio si provvede, in corso d'anno, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica mediante variazioni compensative.
8. Realizzati i progetti-obiettivo di cui ai commi 6 e 7, le amministrazioni non possono costituire nuovi rapporti a tempo determinato con gli stessi soggetti se non sia trascorso un tempo di durata doppia rispetto a quello del precedente rapporto a tempo determinato. In ogni caso, alla scadenza dei contratti e delle eventuali proroghe, il personale assunto cessa da qualsiasi rapporto con le amministrazioni interessate.

LEGGE 23 DICEMBRE 1996, N. 662
(IN GAZZ. UFF., 28 DICEMBRE 1996, N. 303, S.O.)

Articolo 1

Misure in materia di sanità, pubblico impiego, istruzione, finanza regionale e locale, previdenza e assistenza.

1-55 (omissis)

56. Le disposizioni di cui all'articolo 58, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le disposizioni di legge e di regolamento che vietano l'iscrizione in albi professionali non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.
- 56-*bis* Sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali per i soggetti di cui al comma 56. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione (14)
57. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa, può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Fatte salve le esclusioni di cui al comma 57, per il restante personale che esercita competenze istituzionali in materia di giustizia, di difesa e di sicurezza dello Stato, di ordine e di sicurezza pubblica, con esclusione del personale di polizia municipale e provinciale, le modalità di costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale ed i contingenti massimi del personale che può accedervi sono stabiliti con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica (15)
- 58-*bis* Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. I dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza (14)

- 58-ter Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale prevista dall'articolo 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità (14)
59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio (15)
60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.
61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.
62. Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi da 56 a 65, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi, che, comunque, devono essere costituiti entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il Ministero delle finanze ed anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza (16)
63. Le disposizioni di cui ai commi 61 e 62 entrano in vigore il 10 marzo 1997. Entro tale termine devono cessare tutte le attività incompatibili con il divieto di cui al comma 60 e a tal fine gli atti di rinuncia all'incarico, comunque denominati, producono effetto dalla data della relativa comunicazione.
64. Per quanto disposto dai precedenti commi, viene data precedenza ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché ai genitori con figli minori in relazione al loro numero.
65. I commi da 56 a 65 non trovano applicazione negli enti locali che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie e la cui pianta organica preveda un numero di dipendenti inferiore alle cinque unità.
- 66-184 (omissis)
185. Con effetto dalla data del 30 settembre 1996, al fine di incentivare l'assunzione di nuovo personale, ai lavoratori in possesso dei requisiti di età e di contribuzione per l'accesso al pensionamento

di anzianità, di cui alla tabella B allegata alla L. 8 agosto 1995, n. 335, dipendenti da imprese, può essere riconosciuto il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità di cui al comma 189, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale in misura non inferiore a 18 ore settimanali. La facoltà di cui al presente comma è concessa, previa autorizzazione dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, ferme restando le decorrenze dei trattamenti previste dall'ordinamento vigente, a condizione che il datore di lavoro assuma nuovo personale per una durata e per un tempo lavorativo non inferiore a quello ridotto ai lavoratori che si avvalgono della predetta facoltà. A questi ultimi l'importo della pensione è ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, riduzione comunque non superiore al 50 per cento. La somma della pensione e della retribuzione non può in ogni caso superare l'ammontare della retribuzione spettante al lavoratore che, a parità di altre condizioni, presta la sua opera a tempo pieno.

186. L'impresa che si avvale della facoltà di ricorso al lavoro a tempo parziale di cui al comma 185 deve dare comunicazione ai competenti istituti previdenziali e all'ispettorato provinciale del lavoro della stipulazione dei contratti e della loro cessazione.
187. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie norme regolamentari per la definizione dei criteri e delle modalità applicative di quanto disposto al comma 185 nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29. In ogni caso nell'ambito delle predette amministrazioni pubbliche si prescinde dall'obbligo di nuove assunzioni di cui al medesimo comma 185 (52)

Note

- (14) Comma aggiunto dall'art. 6, d.l. 28 marzo 1997, n. 79, conv. in l. 28 maggio 1997, n. 140.
- (15) Vedi anche il comma 27 dell'art. 39, l. 27 dicembre 1997, n. 449 e l'art. 35, l. 8 maggio 1998, n. 146.
- (16) Vedi anche il comma 28 dell'art. 39, l. 27 dicembre 1997, n. 449.
- (52) Vedi il d.m. 29 luglio 1997, n. 331 di attuazione.

D.M. 29 LUGLIO 1997, N. 331⁽¹⁾.
REGOLAMENTO RECANTE NORME PER LA DEFINIZIONE DEI
CRITERI E DELLE MODALITÀ APPLICATIVE DELLE DISPOSIZIONI
CONCERNENTI IL TRATTAMENTO DI PENSIONE DI ANZIANITÀ
E, IN DEROGA AL REGIME DI NON CUMULABILITÀ, IL
PASSAGGIO AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
NEI CONFRONTI DEL PERSONALE
DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (1/CIRC).

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

di concerto con
IL MINISTRO DEL TESORO

Visto il comma 187 dell'articolo 1 della *legge 23 dicembre 1996, n. 662*, che prevede l'emanazione delle norme regolamentari per la definizione dei criteri e delle modalità applicative delle disposizioni concernenti il trattamento di pensione di anzianità e, in deroga al regime di non cumulabilità, il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale nei confronti del personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, secondo i criteri indicati, per i dipendenti da imprese, dal comma 185 dello stesso articolo 1;

Visti i commi 56 e seguenti del citato articolo 1 della *legge 23 dicembre 1996, n. 662*;

Vista la *legge 8 agosto 1995, n. 335*, recante la riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare ed in particolare la tabella *B* allegata alla citata legge;

Visto l'articolo 17, commi 3 e 4, della *legge 23 agosto 1988, n. 400*;

Vista la comunicazione del Ministero del tesoro eseguita con atto n. 129880 dell'11 aprile 1997;

Udito il parere del Consiglio di Stato espresso nell'adunanza della sezione consultiva per gli atti normativi del 2 giugno 1997;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri a norma dell'articolo 17, comma 3, della citata *legge 23 agosto 1988, n. 400* (nota 4935 del 13 giugno 1997);

Adotta il seguente regolamento:

- 1.1. Al personale delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29* (2), in possesso dei requisiti di età e di anzianità contributiva, indicati nella tabella *B* allegata alla *legge 8 agosto 1995, n. 335* (3), può essere riconosciuto, in deroga al regime di non cumulabilità di cui all'articolo 1, comma 189, della *legge 23 dicembre 1996, n. 662* (4), il trattamento di pensione di anzianità e quello conseguente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
 - 1.2. Il beneficio di cui al comma 1 può essere richiesto dal personale appartenente alle varie qualifiche funzionali e profili professionali, che abbia maturato i requisiti sopra indicati.
 - 1.3. Al personale che beneficia delle disposizioni del presente decreto si applica il regime delle incompatibilità previsto per il personale a tempo pieno.
-
- 2.1. La domanda di trasformazione del rapporto a tempo parziale con contestuale riconoscimento del trattamento di pensione non può essere accolta se nella struttura di appartenenza sussistono situazioni di esubero nella qualifica funzionale posseduta dall'interessato. La trasformazione del rapporto è possibile nei limiti dei contingenti massimi di rapporti a tempo parziale previsti da leggi o contratti collettivi nazionali di lavoro.

- 2.2. La trasformazione avviene entro sessanta giorni dalla domanda dell'interessato, con la medesima decorrenza del trattamento pensionistico.
- 2.3. La prestazione a tempo parziale del personale che usufruisce del regime della cumulabilità di cui al presente decreto è fissata in misura non inferiore al cinquanta per cento dell'orario pieno. In caso di orario ridotto calcolato su base mensile o annua la durata della prestazione deve rispettare complessivamente i termini quantitativi sopra indicati. Per il personale docente del comparto scuola la riduzione dell'orario avviene nel rispetto dei limiti e delle modalità indicate nelle specifiche ordinanze ministeriali.
- 3.1. La retribuzione è stabilita secondo i criteri previsti dalla disciplina generale del tempo parziale. Il cumulo tra pensione e retribuzione non può comunque oltrepassare l'ammontare della retribuzione spettante al dipendente che, a parità di condizioni, presta la sua opera a tempo pieno. A tale scopo l'amministrazione di appartenenza determina con il provvedimento di liquidazione del trattamento di pensione la percentuale di riduzione della stessa e procede annualmente a comunicare all'ente erogatore della pensione l'ammontare della retribuzione corrisposta ai fini dell'eventuale conguaglio.
- 3.2. Non è consentita la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno. Il regime di cumulo ha validità per tutta la residua durata del rapporto di lavoro.
- 4.1. Restano ferme le disposizioni che regolano il pensionamento di vecchiaia.
- 4.2. Al momento della cessazione del rapporto di lavoro si procede alla rideterminazione del trattamento di pensione sulla base della complessiva anzianità maturata.
- 4.3. I trattamenti di fine rapporto comunque denominati sono liquidati esclusivamente alla data della cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo prestato a tempo parziale è valido ai fini della liquidazione del relativo trattamento.
- 5.1. Il personale cessato dal servizio nel periodo dal 30 settembre 1996 alla data di entrata in vigore del presente regolamento può usufruire delle presenti disposizioni purché in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, comma 1, alla stessa data del 30 settembre. La richiesta di riammissione in servizio a tempo parziale può essere presentata entro novanta giorni dalla data di pubblicazione del presente regolamento, ed è accolta in presenza delle condizioni previste dall'articolo 2, comma 1. Gli importi del trattamento di fine servizio eventualmente già liquidati restano acquisiti dall'interessato, e sono conteggiati all'atto della definitiva liquidazione del trattamento.

Note

- (1) Pubblicato nella Gazz. Uff 1° ottobre 1997, n. 229.
- (1/circ) Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti circolari:
- I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): *Circ. 21 novembre 1997, n. 236; Circ. 30 dicembre 1997, n. 276;*
 - Ministero della pubblica istruzione: *Circ. 19 febbraio 1998, n. 62; Circ. 9 maggio 2000, n. 137;*
 - Presidenza del Consiglio dei Ministri: Dipartimento per la funzione pubblica e gli affari regionali: *Circ. 14 ottobre 1997, n. 7.*
- (2) Riportato alla voce Impiegati civili dello Stato.
- (3) Riportata alla voce Previdenza sociale.
- (4) Riportata alla voce Amministrazione del patrimonio e contabilità generale dello Stato.

**DECRETO LEGISLATIVO 26 FEBBRAIO 2001, N. 100
“DISPOSIZIONI INTEGRATIVE E CORRETTIVE DEL DECRETO
LEGISLATIVO 25 FEBBRAIO 2000, N. 61, RECANTE
ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 97/81/CE RELATIVA
ALL’ACCORDO-QUADRO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE
CONCLUSO DALL’UNICE, DAL CEEP E DALLA CES”**

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 80 del 5 aprile 2001

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 97/81/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES;

Vista la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l’articolo 2 e l’allegato A, nonché l’articolo 1, comma 4, che prevede la possibilità di emanare disposizioni integrative e correttive;

Visto l’articolo 12 del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 23 febbraio 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

Mt. 1.

Modificazioni al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

1. Al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all’articolo 1:

1) al comma 2, dopo la lettera d), e’ inserita la seguente:

“d-bis) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalita’ indicate nelle lettere c) e

2) il comma 3 e’ sostituito dal seguente:

“3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente piu’ rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero con le rappresentanze sindacali unitarie, con l’assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono determinare condizioni e modalita’ della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2; i contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalita’ particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.”;

b) all'articolo 3:

1) al comma 2, la lettera a) e' sostituita dalla seguente:

"a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno;"

2) il comma 4 e' sostituito dal seguente:

"4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.";

3) il comma 6 e' sostituito dal seguente:

"6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta la cui misura viene stabilita dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3. In assenza di previsione del contratto collettivo, si applica la maggiorazione del 50 per cento. I medesimi contratti collettivi possono altresì stabilire criteri e modalita' per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.";

4) il comma 8 e' sostituito dal seguente:

"8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore; in questo caso gli stessi contratti collettivi possono prevedere maggiorazioni retributive stabilendone forme, criteri e modalita'. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7, comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 7.";

5) il comma 10 e' sostituito dal seguente:

"10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessita' di attendere ad altra attivita' lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, relativamente alle causali di cui alle lettere a) e b) potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. In ordine alla lettera c) i contratti collettivi di cui al comma 7 possono stabilire un periodo superiore ai cinque mesi, prevedendo la corresponsione di una indennita'. I medesimi contratti collettivi determinano i criteri e le modalita' per l'esercizio della possibilita' di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facolta' di rinunciare al preavviso.";

6) al comma 15 le parole: "comunque per un periodo non superiore ad un anno" sono sostituite dalle seguenti: "comunque non oltre il 30 settembre 2001";

- c) all'articolo 5:
- 1) al comma 2 le parole: "entro 100 km dall'unita' produttiva" sono sostituite dalle seguenti: "entro 50 km dall'unita' produttiva";
- d) all'articolo 6, il comma i e' sostituito dal seguente:
- "1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno cosi' come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unita' intera di orario a tempo pieno.";
- e) all'articolo 8, comma 2, le parole: "dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7," sono sostituite dalle seguenti: "dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3,".
2. Il presente decreto non comporta nuovi o maggiori oneri, ne' minori entrate, a carico del bilancio dello Stato.

D.P.C.M. 17 MARZO 1989, N. 117⁽¹⁾.
**NORME REGOLAMENTARI SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO
DI LAVORO A TEMPO PARZIALE** ⁽²⁾ (1/CIRC).

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

di concerto con
IL MINISTRO DEL TESORO

Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93, legge quadro sul pubblico impiego;
Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
Vista la legge 29 dicembre 1988, n. 554, recante disposizioni in materia di pubblico impiego, e in particolare l'art. 7 che prescrive la emanazione, mediante apposito decreto, di norme volte a disciplinare con carattere di generalità l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale;
Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 settembre 1988, registrato alla Corte dei conti il 1- dicembre 1988, registro n. 12 Presidenza, foglio n. 74, recante delega di funzioni all'on. dott. Paolo Cirino Pomicino, Ministro senza portafoglio incaricato per la funzione pubblica;
Sentite le competenti commissioni parlamentari;
Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
Udito il parere del Consiglio di Stato;

Decreta:

1. Disciplina ed applicazione del rapporto di pubblico impiego a tempo parziale.
 1. Le Amministrazioni civili dello Stato anche ad ordinamento autonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici, istituzionali e territoriali, costituiscono rapporti di lavoro a tempo parziale, secondo le disposizioni previste dal presente decreto. Per quanto non diversamente stabilito, al rapporto a tempo parziale è applicabile la normativa che regola il rapporto a tempo pieno.
 2. La disciplina del rapporto a tempo parziale non si applica al personale delle Forze armate, al personale dei ruoli previsti dalla legge 1 aprile 1981, n. 121 (3) e dei corpi militarmente ordinati, al personale tecnico-operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al personale della carriera diplomatica, ai magistrati ordinari, amministrativi e militari, agli avvocati e ai procuratori dello Stato, ai dirigenti dello Stato e alle categorie ad essi equiparate, al personale della polizia municipale e a quello assimilato ai sensi dell'art. 12 della legge 7 marzo 1986, n. 65 (4), al personale di ruolo soggetto ad avvicendamento ed a contratto del Ministero degli affari esteri e di altre amministrazioni ed enti pubblici che prestano servizio all'estero.
 3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano altresì al personale ispettivo, direttivo ed ai coordinatori amministrativi delle scuole di ogni ordine e grado.
2. Determinazione delle piante organiche del rapporto a tempo parziale.
 1. La determinazione delle unità di personale da destinare al tempo parziale non può superare il 20 per cento - aumentato al 40 per cento per le amministrazioni di comuni con meno di 10.000 abitanti - della dotazione organica di personale a tempo pieno di ciascun profilo professionale per il quale è consentita la riduzione dell'orario di lavoro ai sensi del presente decreto nell'ambito della dotazione organica stessa e, in ogni caso, entro i limiti della spesa massima annua prevista per la dotazione organica medesima.

2. Il contingente determinato ai sensi del comma 1 è destinato al personale di ruolo a tempo pieno che richiede la trasformazione del rapporto di lavoro.
 3. I posti eventualmente non coperti dal personale di ruolo in servizio, sono conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 3, della legge 29 dicembre 1988, n. 554.
3. Criteri di individuazione dei profili professionali.
 1. Il rapporto di pubblico impiego a tempo parziale può essere costituito relativamente a profili professionali che non comportano funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di unità organiche centrali o periferiche ovvero l'obbligo della resa del conto giudiziale.
 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica altresì al rapporto di lavoro a tempo determinato parziale previsto dall'art. 7, comma 6, della legge 29 dicembre 1988, n. 554.
 4. Orario e tipologie del rapporto a tempo parziale.
 1. La durata dell'orario mensile delle prestazioni di servizio nel rapporto a tempo parziale è pari al cinquanta per cento di quello stabilito per il rapporto a tempo pieno per ciascuna categoria, qualifica o profilo professionale. Per eccezionali e motivate esigenze di servizio può derogarsi al limite predetto, in una misura percentuale non superiore al 20 per cento in più o in meno, mediante decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e il Ministro del tesoro.
 2. L'articolazione della prestazione di servizio, nell'ambito dell'orario mensile definito ai sensi del comma 1, può avvenire:
 - a) per ciascun giorno lavorativo del mese;
 - b) per alcuni giorni lavorativi del mese, anche per alcuni mesi in relazione a determinati periodi dell'anno;
 - c) per ciascun giorno lavorativo del mese con la previsione di maggiorazione temporale in alcuni giorni.
 3. La tipologia di rapporto a tempo parziale prescelta dall'amministrazione deve tendere al potenziamento dell'efficacia dell'azione amministrativa, al fine di una più puntuale erogazione dei servizi anche nelle ore pomeridiane.
 5. Trattamento economico, previdenziale e di quiescenza.
 1. Il trattamento economico, anche a carattere accessorio, del personale con rapporto a tempo parziale è dovuto in proporzione all'orario di servizio prestato, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria, qualifica o profilo professionale e di pari anzianità.
 2. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano le disposizioni previste dall'art. 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554, in materia di trattamento di quiescenza e di previdenza.
 6. Lavoro straordinario - Incompatibilità.
 1. Il personale con rapporto a tempo parziale non può fruire di benefici che comportano, a qualsiasi titolo, riduzioni di orario di servizio, salvo quelle previste obbligatoriamente da disposizioni di legge, nè effettuare prestazioni di lavoro straordinario.
 2. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione o del-

l'ente di appartenenza, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione o ente.

7. Procedure di trasformazione del rapporto.

1. I dipendenti di ruolo con rapporto a tempo pieno e con rapporto a tempo parziale possono chiedere la trasformazione del rapporto, rispettivamente, a tempo parziale e a tempo pieno, entro i limiti di cui all'art. 2 e sempre che siano trascorsi almeno tre anni dalla assunzione con rapporto a tempo parziale, ovvero, salvo eccezionali motivate esigenze, dalla precedente trasformazione.
2. Salvo quanto disposto dall'art. 8, comma 5, la domanda di trasformazione deve essere presentata, a pena di decadenza, dal personale interessato, entro il 30 aprile di ciascun anno, all'amministrazione o all'ente di appartenenza i quali, valutate le esigenze di servizio, dovranno pronunciarsi entro i trenta giorni successivi al termine sopra fissato. In sede di prima applicazione la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 10 giugno 1989 (5).
3. Gli effetti della trasformazione del rapporto decorrono dal 1 gennaio successivo alla data di accoglimento della richiesta. Tali effetti decorrono dall'inizio dell'anno scolastico e dell'anno accademico successivo all'accoglimento della domanda, rispettivamente, per il personale della scuola di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative e per il personale non docente delle università e delle istituzioni universitarie.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale costituiscono, nell'ordine, titoli di precedenza: essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie; avere persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 18 (5); avere familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica; avere figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo; avere superato i sessanta anni di età ovvero compiuto venticinque anni di effettivo servizio; sussistenza di motivate esigenze di studio, valutata dall'Amministrazione di appartenenza.
5. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

8. Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale della scuola statale di ogni ordine e grado.

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 3, il Ministro della pubblica istruzione determina annualmente, con propria ordinanza, sentito il Ministro del tesoro, le modalità per l'applicazione della disciplina del lavoro a tempo parziale al personale di ruolo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.
2. Per il personale docente la disciplina di cui al comma 1 deve tener conto dell'assetto ordinario degli orari di servizio e di insegnamento nei diversi ordini e gradi di istruzione e, per le scuole secondarie ed artistiche, delle diverse classi di concorso.
3. Fatta salva ogni specificità riferibile ai singoli ambiti provinciali, ai fini dell'applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale si deve altresì tener conto: delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, assicurando comunque l'unicità di insegnante per sezione o classe dove prevista; della necessità di salvaguardare, in vista della qualità del servizio scolastico erogato, specificità professionali della finzione docente, anche in relazione alle singole classi di concorso.
4. Il limite di cui all'art. 2, comma 1, deve essere computato a livello provinciale e può essere aumentato fino al completo riassorbimento delle situazioni di soprannumerarietà che si determi-

nano per classi di concorso a seguito di revisioni degli assetti organizzativi ordinari delle cattedre e dei posti di organico, di cui all'art. 3, comma 2, del D.L. 6 agosto 1988, n. 323 (6), convertito, con modificazioni nella legge 6 ottobre 1988, n. 426.

5. Il personale indicato nel comma i può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, secondo quanto previsto dall'art. 7, mediante domanda da presentare al competente provveditore agli studi entro i termini perentori stabiliti nell'ordinanza ministeriale di cui al comma 1.
6. In sede di prima applicazione la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 10 giugno 1989 (6/a).
9. Disciplina per la provincia autonoma di Bolzano.
 1. Negli uffici periferici delle amministrazioni statali anche ad ordinamento autonomo e degli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70 (7), aventi sede nella provincia di Bolzano, le disposizioni del presente decreto sono applicate nel rispetto delle disposizioni previste dal D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752 (8).
10. Norma finale.
 1. Trascorso un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro per la funzione pubblica, sentite le amministrazioni interessate, riferisce alle competenti commissioni parlamentari circa lo stato di attuazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.
11. Entrata in vigore.
 1. Il presente decreto, che sarà inviato alla Corte dei conti per la registrazione, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Note

- (1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 1~ marzo 1989, n. 76.
- (2) Si ritiene opportuno riportare anche la premessa del presente decreto.
- (1/circ) Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti circolari:
 - *I.N.P.D.A.P. istituto nazionale previdenza dipendenti amministrazione pubblica*): Circ. 5 febbraio 1997, n. 11;
 - *Ministero affari esteri*: Circ. 18 novembre 1997, n. 11;
 - *Ministero del tesoro*: Circ. 1 aprile 1997, n. 751;
 - *Ministero di grazia e giustizia*: Circ. 7 marzo 1997, n. 4/1-348/S;
 - *Ministero marina mercantile*: Circ. 27 febbraio 1997, n. 1354;
 - *Ministero per i beni culturali e ambientali*: Circ. 24 febbraio 1997, n. 47.
- (5) Periodo aggiunto dall'ad. 1, D.P.C.M. 17 maggio 1989, n. 197 (Gazz Uff 29 maggio 1989, n. 123), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Il secondo comma dello stesso art. i ha, inoltre, così disposto:
"2. Sono valide le domande presentate sino alla data di pubblicazione del presente decreto".
- (6) Riportato alla voce Istruzione pubblica: personale.
- (6/a) Comma così modificato dall'art. 2, D.P.C.M. 17 maggio 1989, n. 197 (Gazz. Uff. 29 maggio ~1989, n. 123), entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione. 11 secondo comma dello stesso art. 2 ha, inoltre, così disposto:
"2. Sono valide le domande presentate sino alla data di pubblicazione del presente decreto".
- (7) Riportata al n. N/XXII.
- (8) Riportata alla voce Trentino-Alto Adige.

DECRETO LEGISLATIVO 25 FEBBRAIO 2000, N. 61
“ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 97/81/CE RELATIVA
ALL’ACCORDO-QUADRO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE
CONCLUSO DALL’UNICE, DAL CEEP E DALLA CES”
PUBBLICATO NELLA GAZZETTA UFFICIALE N. 66 DEI 20
MARZO 2000

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 97/81/CE, del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES;

Vista la legge 5 febbraio 1999, n. 25, ed in particolare l’articolo 2 e l’allegato A; Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 gennaio 2000;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana
il seguente decreto legislativo:

Art. 1.
Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l’assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
 - a) per “tempo pieno” l’orario normale di lavoro di cui all’articolo 13, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
 - b) per “tempo parziale” l’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
 - c) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale” quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero di lavoro;
 - d) per “rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale” quello in relazione al quale risulti previsto che l’attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;
 - e) per “lavoro supplementare” quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l’orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell’articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, i contratti collettivi territoriali stipulati dai medesimi sindacati ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, di cui all’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, con l’assistenza dei sindacati che hanno negoziato e sottoscritto il contratto collettivo nazionale applicato, possono consentire che il rapporto di lavoro a tempo parziale

si svolga secondo una combinazione delle due modalita' indicate nelle lettere c) e d) del comma 2, provvedendo a determinare le modalita' temporali di svolgimento della specifica prestazione lavorativa ad orario ridotto, nonche' le eventuali implicazioni di carattere retributivo della stessa.

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

Art. 2.

Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale e' stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Il datore di lavoro e' tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso. Fatte salve eventuali piu' favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro e' altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale e' contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art. 3.

Modalita' del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Il datore di lavoro ha facolta' di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 6.
2. Il contratto collettivo, stipulato dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, che il datore di lavoro effettivamente applichi, stabilisce:
 - a) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno; ove la determinazione e' effettuata in sede di contratto collettivo territoriale o aziendale e' comunque rispettato il limite stabilito dal contratto collettivo nazionale;
 - b) il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
 - c) le causali obiettive in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare.In attesa delle discipline contrattuali di cui al presente comma e fermo restando quanto previsto dal comma 15, il ricorso al lavoro supplementare e' ammesso nella misura massima del 10 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di piu' di una settimana.
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, ne' integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, salva la facolta' per i contratti

collettivi di cui al comma 2 di applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e' consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attivita' lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno. Salva diversa previsione dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, i limiti trimestrale ed annuale stabiliti dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, si intendono riproporzionati in relazione alla durata della prestazione lavorativa a tempo parziale.
6. Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente quella consentita ai sensi del comma 2 comportano l'applicazione di una maggiorazione del 50 per cento sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto per esse dovuta. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono elevare la misura della maggiorazione; essi possono altresì stabilire criteri e modalita' per assicurare al lavoratore a tempo parziale, su richiesta del medesimo, il diritto al consolidamento nel proprio orario di lavoro, in tutto od in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.
7. Ferma restando l'indicazione nel contratto di lavoro della distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, hanno la facolta' di prevedere clausole elastiche in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa, determinando le condizioni e le modalita' a fronte delle quali il datore di lavoro puo' variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno dieci giorni. Lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 comporta altresì in favore del lavoratore il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, nella misura fissata da contratti collettivi di cui ai medesimo comma 7.
9. La disponibilita' allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Nel patto e' fatta espressa menzione della data di stipulazione, della possibilita' di denuncia di cui al comma 10, delle modalita' di esercizio della stessa, nonche' di quanto previsto dal comma 11.
10. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potra' denunciare il patto di cui al comma 9, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessita' di attendere ad altra attivita' lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia in forma scritta, potra' essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovra' essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. I contratti collettivi di cui al comma 7 determinano i criteri e le modalita' per l'esercizio della possibilita' di denuncia anche nel caso di esigenze di studio o di formazione e possono, altresì, individuare ulteriori ragioni obiettive in forza

delle quali possa essere denunciato il patto di cui al comma 9. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.

11. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al comma 9 e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al comma 10 non possono integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
12. A seguito della denuncia di cui al comma 10 viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata ai sensi dell'articolo 2, comma 2. Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni del presente articolo.
13. L'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, come pure lo svolgimento del rapporto secondo le modalità di cui al comma 7, sono ammessi esclusivamente quando il contratto di lavoro a tempo parziale, sia stipulato a tempo indeterminato e, nel caso di assunzioni a termine, limitatamente a quelle previste dall'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, applicati dal datore di lavoro interessato, possono prevedere la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente.
14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.
15. Ferma restando l'applicabilità immediata della disposizione di cui al comma 3, le clausole dei contratti collettivi in materia di lavoro supplementare nei rapporti di lavoro a tempo parziale, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, continuano a produrre effetti sino alla scadenza prevista e comunque per un periodo non superiore ad un anno.

Art. 4.

Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:
 - a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle 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 organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5.

Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale aziendale nell'unità produttiva, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.
2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 100 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.
3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Su richiesta del lavoratore interessato, il rifiuto del datore di lavoro dovrà essere adeguatamente motivato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo alla disposizione di cui al primo periodo del presente comma.
4. I benefici contributivi previsti dall'articolo 7, comma 1, lettera a), del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, possono essere riconosciuti con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale previsto dal citato articolo, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, anche in misura

differenziata in relazione alla durata dell'orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale, in favore dei datori di lavoro privati imprenditori e non imprenditori e degli enti pubblici economici che provvedano ad effettuare, entro il termine previsto dal decreto medesimo, assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti calcolati con riferimento alla media degli occupati nei dodici mesi precedenti la stipula dei predetti contratti.

Art. 6.

Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.
2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 7.

Applicabilità nel settore agricolo

1. Le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo ai rapporti di lavoro del settore agricolo, anche con riguardo alla possibilità di effettuare lavoro supplementare o di consentire la stipulazione di una clausola elastica di collocazione della prestazione lavorativa nei rapporti a tempo determinato parziale, sono determinate dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Art. 8.

Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.
2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un

ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, e' fatta salva la possibilita' di concordare per iscritto una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, osservandosi le disposizioni di cui all'articolo 3. In luogo del ricorso all'autorita' giudiziaria, le controversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.

3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.
4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art. 9. Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo cosi' ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attivita' principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico e' sostituito dal seguente: "Il contributo non e' dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".
3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale e' uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare e' determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma e stabilita con le modalita' di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianita' relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianita' inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10.

Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

Art. 11.

Abrogazioni

1. Sono abrogati:
 - a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;
 - b) la lettera a) del comma 1 dell'articolo 7 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, limitatamente alle parole:
"alla data di entrata in vigore del presente decreto ovvero sulla base di accordi collettivi di gestione di eccedenze di personale che contemplino la trasformazione di contratti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale", nonché l'articolo 13, comma 7, della legge 24 giugno 1997, n. 196.

Art. 12.

Verifica

1. Entro il 31 dicembre 2000 il Ministro del lavoro e della previdenza sociale procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni dettate dal presente decreto legislativo, con particolare riguardo alle previsioni dell'articolo 3, comma 2, in materia di lavoro supplementare e all'esigenza di controllare le ricadute occupazionali delle misure di incentivazione introdotte, anche ai fini dell'eventuale esercizio del potere legislativo delegato di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

LEGGE N. 140 DEL 28 MAGGIO 1997
“CONVERSIONE IN LEGGE, CON MODIFICAZIONI, DEL
DECRETO-LEGGE 28 MARZO 1997, N. 79 RECANTE MISURE
URGENTI PER IL RIEQUILIBRIO DELLA FINANZA PUBBLICA”.
PUBBLICATA NELLA GAZZETTA UFFICIALE N. 123 DEL 29
MAGGIO 1997

LEGGE DI CONVERSIONE
TESTO DEL DECRETO-LEGGE COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE

LEGGE DI CONVERSIONE

Art.1

1. Il decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, recante misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica, é convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

TESTO DEL DECRETO-LEGGE COORDINATO CON LA LEGGE DI CONVERSIONE
PUBBLICATO NELLA GAZZETTA UFFICIALE N. 123 DEL 29 MAGGIO 1997

Art. 6.

Rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro

1. Nei confronti dei soggetti pubblici e privati che non abbiano ottemperato alla disposizione dell'articolo 58, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, o che comunque si avvalgano di prestazioni di lavoro autonomo o subordinato rese dai dipendenti pubblici in violazione dell'articolo 1, commi 56, 58, 60 e 61, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, ovvero senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, oltre alle sanzioni per le eventuali violazioni tributarie o contributive, si applica una sanzione pecuniaria pari al doppio degli emolumenti corrisposti sotto qualsiasi forma a dipendenti pubblici.
2. Dopo il comma 56 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e' inserito il seguente:
“56-bis. Sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attivita' professionali per i soggetti di cui al comma 56. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attivita'. Al dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attivita' professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione. “.
3. Dopo il comma 58 dell'articolo i della legge 23 dicembre 1996, n. 662, sono inseriti i seguenti:
“58-bis. Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attivita' che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. I dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza.

- 58-ter. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale prevista dall'articolo 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità".
4. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, nonché alle successive scadenze previste dai contratti collettivi. La trasformazione del rapporto a tempo pieno avviene anche in sovrannumero, riassorbibile con le successive vacanze.
 5. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, adottano, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, regimi di orario articolati su cinque giorni lavorativi. La giornata di riposo infrasettimanale, di regola coincidente con il sabato, è stabilita da ciascuna amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Con regolamento da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli uffici ed i servizi delle amministrazioni dello Stato che, in ragione della necessità di assicurare prestazioni continuative, sono esclusi dall'osservanza delle disposizioni del presente comma. Le altre amministrazioni e gli enti provvedono ad individuare tali uffici e servizi sulla base dei rispettivi ordinamenti.

D.P.R. 23 AGOSTO 1988, N. 395 (1).

3. Diritto allo studio.

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di centocinquanta ore annue individuali.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.
3. Nella concessione dei permessi di cui ai commi 1 e 2 vanno osservate, garantendo in ogni caso le pari opportunità, le seguenti modalità:
 - a) i dipendenti che contemporaneamente potranno usufruire, nell'anno solare, della riduzione dell'orario di lavoro, nei limiti di cui al comma 1, non dovranno superare il tre per cento del totale delle unità in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore;
 - b) a parità di condizioni sono ammessi a frequentare le attività didattiche i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso;
 - c) il permesso per il conseguimento dei titoli di studio o di attestati professionali di cui al comma 2 può essere concesso anche in aggiunta a quello necessario per le attività formative programmate dall'amministrazione.
4. Il personale interessato ai corsi di cui ai commi 1, 2 e 3 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni di lavoro straordinario o durante i giorni festivi e di riposo settimanale.
5. Il conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo dipendente, documentato dal titolo di studio o da attestati professionali conseguiti, costituirà titolo di servizio da valutare secondo le norme degli ordinamenti delle amministrazioni di appartenenza.
6. Il personale interessato alle attività didattiche di cui al comma 2 è tenuto a presentare alla propria amministrazione idonea certificazione in ordine alla iscrizione ed alla frequenza alle scuole ed ai corsi, nonché agli esami finali sostenuti. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
7. In sede di contrattazione di comparto e decentrata potranno essere definite, ove necessario, ulteriori modalità applicative e/o particolari per la partecipazione e la frequenza ai corsi di cui al presente articolo ed ulteriori discipline per rispondere alle esigenze specifiche dei singoli comparti.

Nota

- (1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 9 settembre 1988, n. 212, SO.

TITOLO 11
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SPESA

Capo I - Disposizioni in materia di personale

22. Assunzioni di personale.

1. All'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (76), sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) (77);
 - b) (78);
 - c) (79);
 - d) (80).
2. L'articolo 4 del regio decreto 27 agosto 1932. n. 1127 (81), è abrogato.
3. All'articolo 1, comma 3, della legge 26 novembre 1993, n. 482 (82), sono soppresse le parole da: "non può avere" fino a: "non consecutivi,".
4. Il termine del 31 dicembre 1998, di cui al comma 18 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 1995, n. 549 (83), come da ultimo prorogato dal comma 23, secondo periodo, dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (76), è prorogato al 31 dicembre 1999.
5. Il Ministero per i beni e le attività culturali è autorizzato ad assumere, al di fuori della previsione di fabbisogno di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (76), nel 1999 e nel 2000, mille unità di personale a tempo determinato, con prestazioni di lavoro a tempo parziale, per profili professionali delle qualifiche funzionali non superiori alla settima e di durata non superiore ad un anno, prorogabile a due. Il personale è destinato a garantire l'apertura pomeridiana, serale e festiva di musei, gallerie, monumenti e scavi di antichità dello Stato, biblioteche e archivi. Al relativo onere si provvede con quota parte delle entrate di cui alla legge 25 marzo 1997, n. 78 (84), nei limiti di lire 15 miliardi per ciascuno degli anni 1999 e 2000. Deve, comunque, essere assicurato un sostanziale equilibrio nella dislocazione territoriale delle strutture prescelte.
6. Le assunzioni di personale non vedente, quale centralinista telefonico, massofisioterapista ed insegnante, non possono subire alcun blocco o limitazione sia nelle pubbliche amministrazioni sia nelle aziende private.
7. Le disposizioni della legge 29 marzo 1985, n. 113 (85), si applicano anche agli enti locali, nelle cui piante organiche è previsto il posto di centralinista telefonico.
8. Per coloro che abbiano già prestato servizio militare obbligatorio, o che siano trattenuti in servizio per ulteriori dodici mesi oltre la ferma di leva, il limite massimo di età, di cui alla lettera d) della voce "Requisiti di stato civile" dell'allegato 2 del decreto del Presidente della Repubblica 2 settembre 1997, n. 332 (86), è elevato a ventitré anni.

L. 488 DEL 23 DICEMBRE 1999, ART. 20.

Articolo 20

Assunzioni di personale e misure di potenziamento del part-time

1. All'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'articolo 22, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n.448, sono apportate le seguenti modificazioni:
 - a) al comma 2 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Per l'anno 2001 deve essere realizzata una riduzione di personale non inferiore all'1 per cento rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 1997, fermi restando gli obiettivi di riduzione previsti per gli anni precedenti e fatta salva la quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
Nell'ambito della programmazione e delle procedure di autorizzazione delle assunzioni, deve essere prioritariamente garantita l'immissione in servizio degli addetti a compiti di sicurezza pubblica e dei vincitori dei concorsi espletati alla data del 30 settembre 1999.";
 - b) dopo il comma 2 è inserito il seguente:

"2-bis. Allo scopo di assicurare il rispetto delle percentuali annue di riduzione del personale di cui al comma 2, la programmazione delle assunzioni tiene conto dei risultati quantitativi raggiunti al termine dell'anno precedente, separatamente per i Ministeri e le altre amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, per gli enti pubblici non economici con organico superiore a duecento unità, nonché per le Forze armate, le Forze di polizia ed il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Ai predetti fini i Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica riferiscono al Consiglio dei ministri entro il primo bimestre di ogni anno.";
 - c) il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. Per consentire lo sviluppo dei processi di riqualificazione delle amministrazioni pubbliche connessi all'attuazione della riforma amministrativa, garantendo il rispetto degli obiettivi di riduzione programmata del personale, a decorrere dall'anno 2000 il Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità. In tale quadro, entro il primo semestre di ciascun anno, il Consiglio dei ministri determina il numero massimo complessivo delle assunzioni delle amministrazioni di cui al comma 2 compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità e possono essere disposte esclusivamente presso le sedi che presentino le maggiori carenze di personale. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle assunzioni previste da norme speciali o derogatorie.";
 - d) al comma 3-bis sono soppresse le parole da: "ivi comprese" fino alla fine del periodo;
 - e) dopo il comma 3-bis è inserito il seguente:

"3-ter. Al fine di garantire la coerenza con gli obiettivi di riforma organizzativa e riqualificazione funzionale delle amministrazioni interessate, le richieste di autorizzazione ad assumere devono essere corredate da una relazione illustrativa delle iniziative di riordino e riqualificazione, adottate o in corso, finalizzate alla definizione di modelli organizzativi rispondenti ai principi di semplificazione e di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi, con specifico riferimento, eventualmente, anche a nuove funzioni e qualificati servizi da fornire all'utenza. Le predette richieste sono sottoposte all'esame del Consiglio dei ministri, ai fini dell'adozione di delibere con cadenza semestrale, previa istruttoria da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. L'istruttoria è diretta a riscontrare le effettive esigenze di reperimento di nuovo personale e l'impra-

ticabilità di soluzioni alternative collegate a procedure di mobilità o all'adozione di misure di razionalizzazione interna. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria riguardante gli oneri derivanti dall'applicazione della nuova classificazione del personale, certificata dai competenti organi di controllo, di cui all'articolo 52, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, e successive modificazioni, laddove operanti, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative”;

f) il comma 18 è sostituito dai seguenti:

“18. Allo scopo di ridurre la spesa derivante da nuove assunzioni il Consiglio dei ministri, con la determinazione da adottare ai sensi del comma 3, definisce, entro il primo semestre di ciascun anno, anche la percentuale del personale da assumere annualmente con contratto di lavoro a tempo parziale o altre tipologie contrattuali flessibili, salvo che per le Forze armate, le Forze di polizia ed il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Tale percentuale non può comunque essere inferiore al 50 per cento delle assunzioni autorizzate. Per le amministrazioni che non hanno raggiunto una quota di personale a tempo parziale pari almeno al 4 per cento del totale dei dipendenti, le assunzioni possono essere autorizzate, salvo motivate deroghe, esclusivamente con contratto a tempo parziale. L'eventuale trasformazione a tempo pieno può intervenire purchè ciò non comporti riduzione complessiva delle unità con rapporto di lavoro a tempo parziale.

18-bis. È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro”;

g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti:

“20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. Per le università restano ferme le disposizioni dell'articolo 51.

20-ter. Le ulteriori economie conseguenti all'applicazione del presente articolo, realizzate in ciascuna delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e presso gli enti pubblici non economici con organico superiore a 200 unità, sono destinate, entro i limiti e con le modalità di cui all'articolo 43, comma 5, ai fondi per la contrattazione integrativa di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro ed alla retribuzione di risultato del personale dirigente. Con la medesima destinazione e ai sensi del predetto articolo 43, comma 5, le amministrazioni e gli enti che abbiano proceduto a ridurre la propria consistenza di personale di una percentuale superiore allo 0,4 per cento rispetto agli obiettivi percentuali di riduzione annua di cui al comma 2 possono comunque utilizzare le maggiori economie conseguite”.

2. Al comma 1 dell'articolo 33 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, e successive modificazioni, sono soppresse le parole: “Nell'ambito del medesimo comparto”. Al medesimo articolo 33, il comma 2 è abrogato.

3. Fatti salvi i periodi di vigenza maggiori previsti da specifiche disposizioni di legge, la validità delle graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale, anche con qualifica dirigenziale, presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, e successive modificazioni, è elevata da 18 a 24 mesi e comunque permane fino al 31 dicembre 2000.
Restano parimenti in vigore fino alla predetta data le graduatorie valide al 31 dicembre 1998.

DECRETO LEGISLATIVO 3 FEBBRAIO 1993, N. 29
(IN GAZZ. UFF., 6 FEBBRAIO 1993, N. 30, S.O.).
RAZIONALIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE
AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE E REVISIONE DELLA
DISCIPLINA IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO,
A NORMA DELL'ARTICOLO 2 DELLA LEGGE 23 OTTOBRE
1992, N. 421^{(1) (2) (3)}

Art. 2.
Fonti.

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:
 - a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
 - b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 4, comma 2;
 - c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
 - d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
 - e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea (4)
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario (4)
3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previsti nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 49, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva (4)
4. In deroga ai commi 2 e 3 rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, quest'ultima a partire dalla qualifica di vice consigliere di prefettura, nonché i dipendenti degli enti che svolgono

la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e 10 ottobre 1990, n. 287 (5)

5. Il rapporto di impiego dei professori e ricercatori universitari resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421 (6)

Art. 27 bis

Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali.

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'art. 3 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

Art. 36

Reclutamento del personale.

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
 - a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
 - b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui all'articolo 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come integrato dall'articolo 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e del personale della polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.
3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
 - a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
 - b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
 - c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
 - d) decentramento delle procedure di reclutamento;
 - e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, l'avvio delle procedure è subordinato alla previa deliberazione

del Consiglio dei Ministri adottata ai sensi dell'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico—amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 10 febbraio 1989, n. 53.
7. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.
8. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave (7)

Art. 36-bis.

Norme sul reclutamento per gli enti locali.

1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nell'articolo 36.
2. Nei comuni interessati da mutamenti demografici stagionali in relazione a flussi turistici o a particolari manifestazioni anche a carattere periodico, al fine di assicurare il mantenimento di adeguati livelli quantitativi e qualitativi dei servizi pubblici, il regolamento può prevedere particolari modalità di selezione per l'assunzione del personale a tempo determinato per esigenze temporanee o stagionali, secondo criteri di rapidità e trasparenza ed escludendo ogni forma di discriminazione. Si applicano, in ogni caso, le disposizioni dei commi 7 e 8 dell'articolo 36 (8)

Art. 36-ter.

Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici.

1. A decorrere dal 10 gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.

2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica (9)

Note

- (1) In luogo di Ministro/Ministero del tesoro e di Ministro/Ministero del bilancio e della programmazione economica, leggasi Ministro/Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ex art. 7, 1. 3 aprile 1997, n. 94 e art. 2, d.lg. 5 dicembre 1997, n. 430.
- (2) A decorrere dall'entrata in vigore del d.lg. 31 marzo 1998, n. 80 di riordino della giurisdizione in materia di pubblico impiego, le disposizioni previgenti che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 3, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti. Dalla medesima data, le disposizioni previgenti riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali (art. 45, d.lg. 80/1998 cit.)
- (3) Con d.lg. 23 dicembre 1997, n. 469, sono stati conferiti, tra l'altro, alle regioni i compiti relativi all'avviamento a selezione negli enti pubblici e nella pubblica amministrazione, ad eccezione di quello riguardante le amministrazioni centrali dello Stato e gli uffici centrali degli enti pubblici; alle medesime regioni sono stati conferiti i compiti di preselezione ed incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- (4) Gli attuali commi 1, 2 e 3, così sostituiscono gli originari commi 1, 2, 2—bis e 3, per effetto dell'art. 2, d.lg. 31 marzo 1998, n. 80.
- (5) Comma così modificato dall'art. 2, d.lg. 31 marzo 1998, n. 80. Per il personale della carriera prefettizia di cui al presente comma, gli istituti della partecipazione sindacale di cui al successivo articolo 10, sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400 (art. 45, d.lg. 80/1998 cit.)
- (6) Articolo così sostituito dall'art. 2, d.lg. 23 dicembre 1993, n. 546.
- (7) Articolo così sostituito dall'art. 22, d.lg. 31 marzo 1998, n.
- (8) Articolo aggiunto dall'art. 23, d.lg. 31 marzo 1998, n. 80.
- (9) Articolo aggiunto dall'art. 13, d.lg. 29 ottobre 1998, n. 387.

CIRCOLARE PART TIME N.3/97

Prot. 11890/97

Ufficio P.P.A.

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Segretariato Generale ROMA

Al Consiglio di Stato Segretariato Generale R O M A

Alla Corte dei Conti Segretariato Generale R O M A

All'Avvocatura Generale dello Stato Segretariato Generale R O M A

A tutti i Ministeri Gabinetto Direz. Gen. AA.GG. e Personale LORO SEDI

Alle Aziende ed Amministrazioni autonome dello Stato LORO SEDI

All'ISTAT Direzione Generale ROMA

Al CNEL Segretariato Generale ROMA

All'Istituto Superiore della Sanità Servizi amm.vi del personale ROMA

A tutte le Regioni LORO SEDI

A tutte le Province LORO SEDI

A tutti i Comuni LORO SEDI

A tutte le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura LORO SEDI

A tutte le Comunità montane LORO SEDI

Alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione R O M A

All'A.RA.N. R O M A

e, p. c.

Alla Presidenza della Repubblica Segretariato Generale ROMA

Ai Commissari di Governo presso le Regioni e Province autonome LORO SEDI

All'A.N.C.I. R O M A

All'U.P.I. R O M A

All'U.N.C.E.M. R O M A

All'Unioncamere ROMA

A tutti gli Enti pubblici non economici

Oggetto: L. 23.12.1996, n. 662, art. 1, commi 56/65, tempo parziale e disciplina delle incompatibilità.

La legge 662 del 23 dicembre u.s., sulle misure di razionalizzazione della finanza pubblica, contiene alcune disposizioni (art. 1, commi da 56 a 65) relative al rapporto di lavoro a tempo parziale e al regime delle incompatibilità. La presente circolare fornisce alcune indicazioni per l'applicazione tempestiva ed uniforme delle norme. Le nuove disposizioni modificano la preesistente disciplina dell'istituto del part time.

Le novità vogliono favorire una più ampia diffusione del part time, attenuando i vincoli che limitavano e rendevano poco conveniente la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Resta invariata la preesistente disciplina di origine legislativa o contrattuale per le parti non espressamente o implicitamente abrogate, quali il trattamento giuridico ed economico, le modalità di ritorno al tempo pieno, i contingenti massimi per qualifica.

1. Allargamento dell'ambito dei destinatari (comma 57)

La prima, significativa, innovazione è quella dell'allargamento dei potenziali fruitori del part time. Tutto il personale dipendente, appartenente alle varie qualifiche o livelli, escluso il personale con qualifica dirigenziale, può chiedere il passaggio al tempo parziale. Possono quindi chiedere il part time anche le qualifiche più elevate (che svolgono funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di unità organiche centrali o periferiche o che hanno l'obbligo della resa del conto giudiziale), che erano escluse dalla disciplina precedente. Non possono chiedere il part time: il personale militare, le Forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Presentazione ed accoglimento della domanda (comma 58)

Altra disposizione coerente con l'obiettivo di estendere il ricorso al part time è quella che prevede un termine ridotto (60 giorni) dalla domanda da parte dell'interessato trascorso il quale si determina comunque la trasformazione del rapporto. E' stata perciò superata la preesistente disciplina generale che regolava la presentazione e l'accoglimento delle domande, caratterizzata da tempi molto più dilatati e cadenzati annualmente alla data del 30 aprile, e soprattutto dal potere discrezionale di concedere o meno la trasformazione. Gli interessati possono presentare domanda in qualsiasi periodo dell'anno. E' appena il caso, quindi, di richiamare l'attenzione sulla necessità di provvedere immediatamente alle operazioni organizzative eventualmente necessarie per far fronte di volta in volta alle richieste (es.: spostamenti di altro personale, affidamento di compiti non incompatibili con la prestazione temporalmente ridotta, ecc..) ricorrendo al potere di differimento solo se strettamente necessario.

3. Forma scritta

Le modalità di svolgimento della prestazione (part time orizzontale o verticale, modulazione specifica dell'orario in relazione a quello ordinario) dovranno essere concordate per iscritto nell'ambito dei criteri e delle modalità che saranno stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'attesa della suddetta fase contrattuale, qualora il dipendente non intenda adattare la propria richiesta alle esigenze dichiarate dall'amministrazione, la trasformazione avverrà secondo le modalità indicate dal dipendente stesso, fermo restando il potere di differimento dell'amministrazione. Per accelerare i tempi di svolgimento della fase contrattuale verranno quanto prima impartite all'Aran apposite direttive.

Nell'eventualità che il termine dei sessanta giorni dalla domanda dovesse decorrere in assenza di espliciti atti dell'amministrazione, la trasformazione si produrrebbe secondo le modalità che lo stesso dipendente avrà avuto cura di indicare. Anche in questo caso è comunque necessario l'atto scritto per formalizzare le nuove modalità di svolgimento della prestazione.

4. Differimento della trasformazione (comma 58, secondo periodo)

L'amministrazione può rinviare la trasformazione del rapporto per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine per la costituzione automatica dello stesso quando da essa derivi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. Questa situazione può configurarsi, per esempio, in quei casi in cui la trasformazione sia chiesta dal personale di più elevata ovvero specifica professionalità e in quelli in cui le modalità di svolgimento non siano state concordate.

5. Numero delle posizioni a tempo parziale consentite

Uno dei punti della precedente disciplina su cui il legislatore ora non è intervenuto riguarda il limite massimo ammissibile di posizioni di lavoro a tempo parziale. Pertanto, i contingenti massimi, nella misura a suo tempo stabilita legislativamente (art. 22 L. 724/94) e poi ribadita dai CCNL di comparto, non sono stati modificati.

Nella prima applicazione delle nuove disposizioni l'osservazione sistematica dell'entità delle trasformazioni potrà fornire utili informazioni per modificare eventualmente, mediante la contrattazione collettiva, i contingenti massimi di rapporti a tempo parziale. La mancanza di discrezionalità dell'amministrazione ai fini dell'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto determina che non possono più essere definiti contingenti inferiori ai tetti massimi stabiliti dai contratti. Solo in alcuni settori è prevista espressamente una procedura apposita per stabilire i contingenti (si veda la previsione, al comma 58, ultimo periodo, di appositi decreti interministeriali per i settori giustizia, difesa e sicurezza dello Stato, ordine e sicurezza pubblica). Con le amministrazioni centrali interessate sono in corso contatti per individuare il personale che esercita competenze istituzionali nei settori considerati, definire i relativi contingenti massimi e le modalità di costituzione del rapporto. L'amministrazione è quindi tenuta ad accogliere le domande fino a raggiungere il limite dei contingenti massimi per ciascuna qualifica. Le nuove norme prevedono che le amministrazioni possono assumere personale anche in deroga al divieto di assumere disposto per l'anno 1997 dalla stessa legge n. 662/1996, alle condizioni sta-

bilite dal comma 59 dell'articolo 1. A tale proposito è bene ricordare che: n prima di procedere alle assunzioni occorre esperire le procedure di mobilità, che consistono innanzitutto nella riallocazione del proprio personale dislocato in sedi diverse. In mancanza di situazioni di esubero da riassorbire mediante mobilità interna, le amministrazioni avranno cura di comunicare le disponibilità di posti che si intendono coprire con assunzioni in modo da consentire l'eventuale reperimento di personale attraverso i canali della mobilità intercompartimentale. Trascorsi inutilmente trenta giorni dalla richiesta sarà possibile avviare le procedure di reclutamento. n La contrattazione collettiva nazionale stabilirà le forme e le modalità di utilizzo della quota parte (50 per cento) delle risorse disponibili a seguito delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, ai fini dell'incentivazione dei processi di mobilità.. n Le assunzioni, se effettuate con un contratto part time, non possono superare il tetto dei contingenti massimi; n le amministrazioni dovranno tenere conto delle risorse finanziarie risparmiate annualmente dalle trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, così come ripartite in base alla previsione del citato comma 59. La deroga al blocco delle assunzioni, consentita nei limiti della ripartizione dei risparmi ora descritti, è esercitabile anche per assumere personale a tempo pieno. Restano naturalmente ferme le altre situazioni già consentite di deroga al blocco delle assunzioni (si veda comma 46 dello stesso articolo 1) per la copertura di altri posti eventualmente vacanti. In merito alla questione dei contingenti, calcolati su ciascuna qualifica, la legge prevede il diritto di precedenza (comma 64) per coloro che assistono handicappati gravi, malati di mente, anziani non autosufficienti nonché per i genitori con figli minori in relazione al loro numero. Poiché le domande potranno essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno occorrerà innanzitutto tenere conto, nei sessanta giorni di tempo previsti per la trasformazione, della contestuale presenza di domande presentate da chi può far valere la precedenza; queste domande hanno la precedenza nell'ambito dei posti trasformabili.

Si chiarisce infine che il personale già in part time ai sensi della disciplina previgente va conteggiato ai fini del calcolo del numero massimo di trasformazioni ammesse.

6. Limiti allo svolgimento di altre attività lavorative (commi 56, 60 e 61)

Le innovazioni più consistenti si rinvengono proprio nel regime delle incompatibilità, che viene ora reso, qualora l'orario non superi il 50 per cento di quello pieno, ancor più flessibile rispetto alla disciplina precedente sul part time. In questo caso, infatti, è consentito svolgere anche un'altra attività lavorativa, subordinata (purché questa non intercorra con altra amministrazione) o autonoma, anche mediante iscrizione ad albi, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione. Secondo la precedente disciplina invece le altre prestazioni erano consentite solo se non interferivano con le esigenze di servizio e non erano incompatibili con le attività svolte. L'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali della propria amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto individuale. Questa significativa attenuazione del dovere di esclusività, per il quale la regola è che la doppia attività è consentita mentre il diniego ha ora carattere chiaramente residuale, è però ammessa soltanto quando l'orario di lavoro non superi la metà di quello ordinario. In tutti gli altri casi, cioè nelle situazioni di part time ad orario maggiore del 50 per cento (anche se già esistenti prima dell'entrata in vigore della legge 662) ed in quelle di prestazione ad orario pieno rese dal restante personale, senza eccezioni, il tradizionale dovere di esclusività resta confermato nella sua portata generale, salvo i casi di deroga consentiti da specifiche disposizioni riferentisi a settori ben individuati. Risultano invece chiaramente rafforzate le sanzioni, poiché è diventata giusta causa di licenziamento (per il personale contrattualizzato, ovvero la decadenza per il personale tuttora non contrattualizzato) la violazione del divieto di svolgere attività ulteriore non autorizzata (comma 61). Quando risulti che un dipendente svolge altra attività lavorativa senza la richiesta autorizzazione, le amministrazioni possono ricorrere alla sanzione disciplinare del licenziamento, secondo le procedure di garanzia previste dai contratti collettivi. Costituisce violazione del dovere di esclusività anche la mancata comunicazione di imminente inizio di nuova attività da parte di chi già stia in regime di orario ridotto, poiché la disposizione citata prevede di comunicare "entro 15 giorni" l'eventuale successivo inizio di attività. Data la severità degli effetti che possono derivare da comportamenti omissivi o non veritieri, è opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla necessità di richiedere la prescritta autorizzazione anche quando essi intendano svolgere altri lavori occasionali. L'autorizzazione, continuerà ad essere rilasciata nei limiti e alle condizioni ricavabili dalla consolidata prassi applicativa della disciplina generale (risalente all'articolo 60 del DPR 3/1957 e confermata anche dall'articolo 58 del D.Lgs. 29/1993) ovvero da quella speciale esistente per particolari categorie (per esempio, il personale docente e il personale

medico) per le quali il regime speciale delle attività consentite opera invece al di fuori della descritta disciplina del part time. Il richiamo all'osservanza della nuova disposizione è tanto più opportuno se si considera che l'entrata in vigore delle nuove sanzioni, fissata al 1° marzo prossimo, è posteriore a quello dell'intera legge. Entro tale data dovranno cessare le situazioni vietate, per non ricadere nella sanzione sopra indicata. Data la novità del regime sanzionatorio sarà opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla normativa in argomento e far loro prendere visione della presente circolare, possibilmente prima della scadenza del suddetto termine. Viste le numerose richieste di chiarimenti, si ribadisce che le attività consentite sono comunque tali se autorizzate dall'amministrazione, la quale continuerà ad attenersi ai propri consolidati indirizzi. Si rammenta soltanto, in questa sede, che, fatti salvi i regimi speciali previsti da fonti normative settoriali, le attività extra istituzionali sono da considerarsi incompatibili quando:

1. oltrepassano i limiti della saltuarietà e occasionalità;
2. si riferiscono allo svolgimento di libere professioni.

Restano ferme le deroghe già previste da particolari disposizioni che in taluni casi (ad esempio per gli psicologi) ammettono l'iscrizione in elenchi speciali ovvero anche in quelli ordinari. Le attività consentite sono, comunque, un'eccezione rispetto al prevalente e generale principio di incompatibilità. Per questo, il potere di autorizzazione delle amministrazioni deve essere esercitato secondo criteri oggettivi e idonei a verificare la compatibilità dell'attività extra istituzionale in base alla natura della stessa, alle modalità di svolgimento e all'impegno richiesto. Si rammenta che l'autorizzazione si intende accolta se il provvedimento motivato di diniego non sia emanato entro trenta giorni dalla richiesta. Sono escluse dalle sanzioni, e quindi anche dalla necessità della preventiva autorizzazione, le attività rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le attività gratuite che siano espressione di diritti della personalità costituzionalmente garantiti, quali la libertà di associazione e la manifestazione del pensiero (per esempio, partecipazione ad associazioni, comitati scientifici, pubblicistica, relazioni per convegni, collaborazioni giornalistiche, ecc.) sono da ritenersi senz'altro esercitabili. Si tratta di attività che sono comunque consentite purché non interferiscano con le esigenze del servizio e che, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per altre attività svolte a titolo gratuito occorrerà valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione. Non si ha inoltre motivo di ritenere modificata la disciplina delle autorizzazioni quando si tratti di incarichi conferiti da amministrazioni pubbliche (ad esempio: commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, comitati di vigilanza, ecc.). Questa continuerà ad essere applicata secondo gli indirizzi consolidati. La disciplina delle incompatibilità non riguarda il personale in distacco o aspettativa sindacale o per cariche elettive quando le attività sono connesse all'esercizio del proprio mandato, presumendosi in questi casi la non interferenza con le esigenze di servizio.

7. Trasformazione a tempo pieno

Le legge 662 non modifica i precedenti criteri che regolano la cessazione del part time e il passaggio a tempo pieno. Restano, dunque valide le previsioni dell'articolo 7 del DPCM 17 marzo 1989, n. 117, che fissa, in linea generale, il decorso di un triennio per poter chiedere il ritorno al tempo pieno, che avverrà con precedenza su qualsiasi forma di acquisizione di personale. Nell'attesa dell'eventuale diversa definizione contrattuale della materia, per non vanificare il diritto al ritorno al tempo pieno sarà comunque cura del dipendente presentare la relativa domanda con congruo anticipo, per consentire all'amministrazione la tempestività dei successivi adempimenti.

8. Servizi ispettivi

Occorre segnalare, infine, la necessità che le innovazioni ora introdotte, sia sotto il profilo dei limiti di orario che condizionano lo svolgimento di attività lavorative estranee al contratto di lavoro con l'amministrazione sia con riguardo al regime generale delle incompatibilità valido anche per il personale a tempo pieno, siano sottoposte ad attenta osservazione, tramite gli uffici ispettivi richiamati dal comma 62. Detta funzione ispettiva potrà essere svolta anche da un ufficio della propria struttura già abilitato a compiti di controllo, al quale sarà formalmente conferita anche tale specifica funzione. La necessità di attivare controlli è assolutamente prioritaria, come emerge chiaramente dal tenore del comma 62, il quale

prevede non solo l'obbligo per ciascuna amministrazione di effettuare verifiche a campione sul rispetto delle disposizioni in argomento, ma anche il coinvolgimento attivo di questo dipartimento e del ministero delle finanze.

9. Enti locali esclusi

Il comma 65 prevede una particolare deroga per i piccoli comuni con meno di cinque dipendenti, purché non si tratti di enti strutturalmente deficitari. Dal tenore letterale della disposizione sembra doversi totalmente escludere il personale degli enti in questione da qualsiasi regime di part time, fermi restando eventuali rapporti in essere, che saranno ricondotti alle regole generali finora descritte.

* * * * *

Data la novità delle disposizioni in argomento ed i riflessi anche di ordine finanziario attesi, si reputa necessario il costante monitoraggio della diffusione del ricorso al part time, al quale provvederà il Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato, ai sensi del titolo V del D.Lgs. 29/1993. Si coglie infine l'occasione per comunicare che è in corso di predisposizione il decreto interministeriale previsto dal comma 187 dell'articolo in argomento, sul cumulo del part time con la pensione di anzianità.

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

CIRCOLARE PART TIME N. 6/97

6276
Ufficio P.P.A.

prot. N. 18107/97

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Segretariato Generale ROMA
Al Consiglio di Stato Segretariato Generale R O M A
Alla Corte dei Conti Segretariato Generale R O M A
All'Avvocatura Generale dello Stato Segretariato Generale R O M A
A tutti i Ministeri Gabinetto Direz. Gen. AA.GG. e Personale LORO SEDI
Alle Aziende ed Amministrazioni autonome dello Stato LORO SEDI
A tutti gli Enti pubblici non economici LORO SEDI
A tutte le Regioni LORO SEDI
A tutte le Province LORO SEDI
A tutti i Comuni LORO SEDI
Alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione R O M A
All'A.R.A.N. R O M A

e, p. c.

Alla Presidenza della Repubblica Segretariato Generale R O M A
Ai Commissari di Governo presso le Regioni e Province autonome LORO SEDI
All'A.N.C.I. R O M A
All'U.P.I. R O M A
All'U.N.C.E.M. R O M A

Oggetto: lavoro a tempo parziale e disciplina delle incompatibilità. Art. 1, commi 56-65, L. 662/1996

Con la circolare n.3/1997, questo Dipartimento ha dato alcune indicazioni in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale e d'incompatibilità.

La contrattazione collettiva regolerà i vari aspetti della disciplina del lavoro a tempo parziale. L'ARAN attiverà prossimamente una specifica fase negoziale.

Nell'attesa della nuova disciplina contrattuale, le integrazioni seguenti considerano le numerose richieste di chiarimenti pervenute a questo Dipartimento e hanno lo scopo di assicurare l'applicazione uniforme della disciplina legislativa. Esse tengono conto anche delle modifiche in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale, introdotte dall'articolo 6 del decreto legge n. 79 del 28 marzo scorso, convertito dalla legge n. 140 del 28.5.1997.

E' il caso di evidenziare che le indicazioni seguenti riguardano aspetti di carattere generale. Resta ferma l'autonomia decisionale delle amministrazioni nella gestione dei casi singoli.

1. Ambito dei destinatari

Alcune richieste di chiarimenti riguardano l'esclusione dei dirigenti dalla disciplina del tempo parziale. La ragione principale dell'esclusione risiede nella particolare configurazione giuridica della qualifica dirigenziale, caratterizzata da poteri e responsabilità di gestione. Ciò esclude la possibilità di una riduzione o frazionamento della prestazione lavorativa.

Le norme relative al tempo parziale non riguardano i professori universitari; per questa categoria, infatti, esiste una disciplina del tutto particolare non solo sulle attività extraistituzionali consentite, ma anche sull'articolazione temporale della prestazione.

Per il personale contrattualizzato, appartenente a specifiche tipologie professionali, compresa la dirigenza dell'area sanitaria, saranno fornite indicazioni dopo la specifica fase di contrattazione collettiva.

Per il personale della scuola restano ferme, dato il carattere di specialità del comparto, le specifiche disposizioni sul tempo parziale contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Decorrenza della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente, una volta trascorso il termine che la legge riserva all'amministrazione per esprimere le proprie valutazioni (sessanta giorni dalla ricezione della domanda), ai sensi dell'art. 1, comma 58, L.662). Restano salve, naturalmente, le valutazioni sull'esistenza del posto nell'ambito dei contingenti relativi a ciascuna qualifica funzionale. L'articolo 6 del decreto legge 79, convertito dalla legge 140, inserisce dopo il comma 58 una nuova disposizione (comma 58 ter) che prevede la possibilità per l'amministrazione di arrotondare per eccesso il limite percentuale della dotazione organica complessiva di ciascuna qualifica funzionale, per arrivare all'unità. Questa facoltà sarà esercitata compatibilmente con le esigenze complessive di servizio (particolarmente rilevanti, per esempio, nei comuni di minori dimensioni, dove i responsabili dei servizi non hanno qualifica dirigenziale).

La circolare n. 3 richiama la necessità di procedere a formalizzare la trasformazione del rapporto con atto scritto. La formalizzazione ha lo scopo di garantire certezza dei contenuti del contratto individuale di lavoro. La forma scritta costituisce un adempimento che non può ritardare l'avvio effettivo della trasformazione. L'atto scritto, con le nuove modalità orarie di svolgimento della prestazione, sarà quindi adottato prima del sessantunesimo giorno, oppure successivamente, sempre con effetto da tale data.

L'eventuale rinvio della trasformazione automatica è giustificato nei casi di grave pregiudizio alla funzionalità del servizio (per esempio, quando l'interessato ha la responsabilità di un ufficio o servizio non di rilievo dirigenziale) e deve essere comunicato all'interessato prima della scadenza del termine dei sessanta giorni dalla domanda.

La sospensione del termine è possibile solo se la richiesta dell'interessato è carente di elementi essenziali per la valutazione. Il termine riprende a decorrere dalla data di deposito degli elementi richiesti. Non è perciò sufficiente a sospendere il termine una semplice comunicazione interlocutoria dell'amministrazione.

3. Esercizio di attività professionali

La precedente circolare ha chiarito che i dipendenti a tempo parziale, con orario non superiore alla metà di quello ordinario, possono iscriversi agli albi professionali. La relativa norma (art. 1, comma 56 della legge 662/1996) aveva, infatti, disposto la non applicabilità ai dipendenti a tempo parziale di tutte le precedenti disposizioni che vietavano l'iscrizione in albi.

Sono state però sollevate alcune obiezioni circa la permanenza delle norme di legge che stabiliscono l'incompatibilità dello status di dipendente pubblico con l'esercizio di attività professionali.

La questione è stata chiarita dal citato decreto legge n. 79 convertito dalla legge n.140/97. La legge aggiunge, all'articolo 1 della legge 662, un comma 56 bis, (articolo 6, comma 2 del testo modificato in sede parlamentare), il quale chiarisce inequivocabilmente che l'iscrizione del personale a tempo parziale negli albi professionali dà titolo all'esercizio della corrispondente attività professionale. Qualsiasi disposizione normativa che esclude i dipendenti pubblici dall'iscrizione ad albi e dall'esercizio della relativa professione, è perciò abrogata con riferimento al personale a tempo parziale.

Sono stati, però, posti limiti precisi all'esercizio delle professioni. Le amministrazioni pubbliche non possono conferire direttamente incarichi esterni di natura professionale a chi è dipendente anche di un'altra amministrazione e che eserciti, in quanto a tempo parziale, una libera professione. Inoltre, l'esercizio della professione legale non può riguardare controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione. Tutto ciò non preclude completamente il conferimento di incarichi di natura professionale a dipendenti pubblici. Questa possibilità, per esempio, è esercitabile quando l'appartenenza ad una pubblica amministrazione sia elemento necessario e peculiare per lo svolgimento dell'incarico stesso, oppure quando l'amministrazione adotti procedure concorsuali di scelta, dalle quali sarebbe improprio escludere a priori una categoria di partecipanti.

La possibilità di esercizio di una libera professione non preclude, ovviamente, il potere degli ordini professionali di valutare il possesso degli ulteriori requisiti per l'iscrizione, quali il superamento degli esami di abilitazione o il godimento dei diritti civili.

Chiariti i limiti per l'esercizio delle libere professioni da parte del personale a tempo parziale, si precisa che restano fermi gli ordinamenti di settore per determinate categorie professionali aventi un regime particolare per le attività extraistituzionali consentite. Resta ferma, naturalmente, anche la possibilità, per il personale a tempo pieno, di iscriversi in albi o elenchi quando questa è consentita dagli ordini rispettivi, pur se con il divieto - sancito dall'art.1, comma 60, della legge 662/96 - di esercitare qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e che l'autorizzazione stessa sia stata concessa.

4. Conflitto d'interessi

Il passaggio al tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno. Occorre inoltre accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria, e se concretizzano occasioni di conflitto d'interessi. Queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta della trasformazione del rapporto ma anche in seguito. Il conflitto è, infatti, riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che si vuole svolgere fuori dell'orario, sia successivamente.

Per uniformare i propri indirizzi, le amministrazioni possono, peraltro, individuare a priori alcune attività potenzialmente in grado di realizzare situazioni di conflitto. Questa facoltà è ora disciplinata dal già citato decreto legge n. 79, convertito dalla legge n. 140/1997, che prevede la pubblicazione di decreti interministeriali per individuare le attività comunque non consentite (si veda art. 6, comma 3, che aggiunge il comma 58 bis all'art. 1 della legge 662). Le proposte di decretazione potranno riguardare anche gli enti vigilati dalle amministrazioni rispettive. L'individuazione delle attività non consentite è lasciata all'esame dei singoli casi concreti di conflitto d'interessi, finché i decreti di cui si parla non saranno perfezionati.

5. Attività compatibili

Numerose richieste di chiarimento riguardano le attività che possono essere svolte dal personale a tempo pieno, con l'autorizzazione dell'amministrazione.

I criteri richiamati nella precedente circolare n. 3 restano confermati quali linee guida per procedere all'esame delle singole richieste di autorizzazione. Data la molteplicità e la varietà della casistica, è consigliabile informare il personale sui criteri e sulle procedure che si intendono seguire. Ciò consente di uniformare il più possibile le decisioni assunte in casi simili.

Vanno evitati appesantimenti della procedura di autorizzazione, che possono condizionare quelle situazioni in cui l'attività da svolgere non è programmabile dall'interessato con un congruo anticipo. Situazioni del genere (riguardanti, per esempio, articoli su quotidiani o riviste) sono senz'altro superabili rilasciando la relativa autorizzazione non necessariamente per singoli atti ma sulla base di una richiesta di breve-medio periodo, sia pure previsionale. Il dipendente è, comunque, sempre tenuto a fornire indicazioni non generiche sulle condizioni di svolgimento delle attività ulteriori. In questo modo l'amministrazione sarà in grado di valutare l'esistenza di elementi idonei a motivare il rilascio dell'autorizzazione, o il rifiuto della stessa.

a) Specifiche situazioni di coinvolgimento attivo del dipendente in attività societarie richiedono alcune precisazioni, fermo restando che la partecipazione a titolo di semplice socio, esime il dipendente dalla richiesta di autorizzazione.

E' stato prospettato il caso della partecipazione in società agricole a conduzione familiare, situazione diffusa in molte realtà territoriali. A giudizio di questo Dipartimento, l'attività rientra tra quelle compatibili solo se l'impegno richiesto è modesto e non abituale o continuato durante l'anno. Spetta all'amministrazione valutare che le modalità di svolgimento sono tali da non interferire sull'attività ordinaria.

L'altra situazione che merita qualche precisazione riguarda le cariche sociali. Nell'ambito delle società cooperative questo caso è previsto dal Testo unico n. 3 del 1957 con riguardo, originariamente, alle sole cooperative tra impiegati pubblici. L'art. 18 della legge 59/1992 ha esteso questa ipotesi a tutte le cooperative. Questo significa che la partecipazione a cariche sociali è ora consentita qualunque sia la natura e l'attività della cooperativa.

La questione è stata sollevata, in particolare, per la partecipazione a cooperative del settore bancario (casce rurali), in cui è diffusa la partecipazione di dipendenti pubblici non solo come semplici soci. Ciò non esime il dipendente dal richiedere la relativa autorizzazione, che sarà rilasciata secondo gli usuali criteri della quantità dell'impegno e delle modalità di svolgimento. Non va però trascurato l'esame delle specifiche funzioni svolte dal dipendente e delle competenze dell'amministrazione. Gli atti gestionali posti in essere come amministratore di casce rurali potrebbero avere, infatti, un notevole impatto esterno ed entrare in rapporto d'interferenza con i compiti istituzionali.

- b) Altra questione che richiede un chiarimento ulteriore riguarda l'attività di amministratore di condomini. Si tratta di attività che può essere svolta solo quando l'impegno riguarda la cura dei propri interessi.
- c) Le collaborazioni o incarichi di consulenza presso altre amministrazioni pubbliche richiedono necessariamente l'autorizzazione della propria amministrazione, che valuterà la non interferenza con l'attività ordinaria di quella ulteriore. Questi criteri valgono anche per i cosiddetti scavalchi, cioè le attività, simili a quelle ordinarie, svolte presso un'altra amministrazione dello stesso comparto (per esempio, incarichi di collaborazione presso un ente locale diverso dal proprio). Presso gli enti locali questa attività di collaborazione assume rilievo particolare, con carattere, spesso, di continuità. La legge ha previsto un'apposita disciplina consentendo ai dipendenti a tempo parziale degli enti locali di prestare attività lavorativa (anche subordinata) con altro ente locale, con autorizzazione della propria amministrazione (si veda l'articolo 17, comma 18, L. 127/1997).
- d) La partecipazione a convegni e la pubblicazione di propri scritti non necessitano di autorizzazione quando sono gratuite.

6. Personale comandato

La trasformazione del rapporto di lavoro richiesta da un dipendente comandato coinvolge sia l'amministrazione in cui il dipendente presta temporaneamente servizio, sia quella di appartenenza. Spetta alla prima la valutazione delle situazioni che possono motivare il differimento, mentre è la seconda che deve formalizzare la trasformazione stessa, poiché il dipendente fa parte dei propri organici. D'altra parte, le condizioni che hanno determinato l'interesse ad attivare il comando potrebbero subire variazioni se la prestazione lavorativa diventa ad orario ridotto.

7. Rientro al tempo pieno

La circolare n. 3 ha fornito indicazioni anche sulle modalità del rientro dal tempo parziale al tempo pieno. Sulla materia è intervenuto il decreto legge n. 79 (articolo 6, comma 4), convertito nella legge n. 140/97, il quale riduce da tre a due anni l'arco di tempo dopo il quale è possibile chiedere il rientro. Il rientro è un vero e proprio diritto, esercitabile anche quando il posto in organico non è immediatamente disponibile.

8. Servizi ispettivi

La circolare n. 3 ha richiamato la necessità di rendere immediatamente operante il servizio ispettivo previsto dall'articolo 1, comma 62, della legge 662.

L'operatività dei servizi ispettivi è condizione indispensabile per dare la massima effettività al dettato normativo e far emergere le situazioni non conformi. Tali servizi dovranno curare la determinazione del campione da sottoporre a verifica, e darne comunicazione all'Ispettorato per la funzione pubblica, specificando nello stesso tempo le attività finora prodotte.

La determinazione del campione potrà, ad esempio, tener conto principalmente dei seguenti elementi e/o circostanze (oppure di quelle altre che siano ritenute più rispondenti alle singole specificità):

- 1) la prestazione di lavoro basata su turni, che possono favorire lo svolgimento di altre attività;
- 2) mansioni connotate da spiccata professionalità o da elevato grado di specializzazione o dal possesso di particolari attitudini e conoscenze;
- 3) titolarità di specifiche abilitazioni professionali;

Una volta deciso il campione saranno estratti, secondo metodi casuali, un certo numero di nomi tra le categorie individuate nello stesso campione.

Se i servizi ispettivi individuano, dopo le prime indagini, situazioni di dubbio per le quali si renda necessario un approfondimento di natura diversa, ne informano il Dipartimento della funzione pubblica perché attivi la Guardia di finanza, ai sensi del citato comma 62.

L'Ispettorato per la funzione pubblica sta procedendo alla ricognizione dei diversi servizi e dei relativi referenti. L'obiettivo è quello di assicurare il raccordo sistematico con i vari servizi, in vista dello sviluppo degli accertamenti sull'osservanza delle disposizioni di legge sul tempo parziale e sulle incompatibilità. Quindi, ciascuna amministrazione deve comunicare al Dipartimento della funzione pubblica l'istituzione del servizio ispettivo, la sua composizione o di aver affidato tale funzione ad altro servizio ispettivo esistente indicandone i recapiti (indirizzi, telefono, fax).

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

CIRCOLARE 21 OTTOBRE 1997, N. 8. REGIME ORARIO DEL PART-TIME

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Segretariato generale
Al Consiglio di Stato – Segretariato generale
Alla Corte dei conti – Segretariato Generale
All'Avvocatura generale dello Stato – Segretariato generale
A tutti i Ministeri
Gabinetto – Direzione generale e Personale
Alle aziende ed amministrazioni autonome dello Stato
A tutti gli enti pubblici non economici
A tutte le regioni
A tutte le provincie
A tutti i comuni
Alla scuola superiore della pubblica Amministrazione
All'A.R.A.N.

e per conoscenza:

Alla presidenza della Repubblica - Segretariato generale
Ai commissari di Governo presso le regioni e province autonome
All'A.N.C.I.
All'U.P.I.
All'U.N.C.E.M.

Alcune amministrazioni hanno segnalato che l'automatica trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro può arrecare disfunzioni gravi alla funzionalità di alcuni servizi. Ciò, soprattutto nel caso di modalità orarie non confacenti con le esigenze dell'amministrazione.

La necessità di contemperare il diritto alla trasformazione del rapporto con la funzionalità del servizio rende opportuna un'approfondita valutazione della proposta del dipendente. Qualora, infatti, la situazione concreta dovesse comportare disfunzioni al servizio, non risolvibili durante la fase del differimento (che può essere disposto in caso di grave pregiudizio al servizio), si ritiene che l'amministrazione possa immediatamente respingere la proposta di articolazione dell'orario avanzata dal dipendente.

Nei casi suindicati, sarà opportuno far presenti le particolari esigenze che si frappongono all'accettazione, sic et simpliciter, del regime orario proposto dal dipendente, e che permangono anche dopo la fase del differimento, avente lo scopo di apprestare adeguati accorgimenti organizzativi.

In attesa che questo aspetto sia regolato dalla contrattazione collettiva, sarà comunque cura delle amministrazioni adottare comportamenti tali da non vanificare il diritto del dipendente con controproposte che rendano non più utile e rispondente alle necessità personali il ricorso al part-time.

In altri termini, andrà favorita l'individuazione consensuale dell'articolazione della prestazione lavorativa, secondo criteri che contemperino l'effettivo esercizio del diritto con la salvaguardia delle esigenze funzionali dell'amministrazione.

Naturalmente, qualsiasi adattamento delle modalità proposte dal dipendente dovrà rispondere a espresse e motivate valutazioni di ordine generale, che rispettino anche principi di assoluta imparzialità. Sarà opportuno, in questa prospettiva, comunicare preventivamente la casistica che può dar luogo all'adattamento del regime orario, fermo restando che la quantità della prestazione, cioè la scelta della percentuale di riduzione della stessa rispetto all'orario ordinario proviene dal dipendente (fermo restando l'unico limite, previsto dai contratti collettivi, riguardante la quantità minima della prestazione, che non può scendere sotto al 30% del tempo pieno) essendo un elemento essenziale dell'opzione, da cui derivano precise conseguenze, quale quella di poter svolgere una seconda attività lavorativa. Ciò anche al fine di mettere il dipendente in condizione di esercitare eventualmente i mezzi di tutela che l'ordinamento mette a sua disposizione.

Il Ministro: Bassanini

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL 1998-2001

TITOLO V FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 35 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
 - a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 5 a 8.
3. Il CNEL, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.
4. Il CNEL, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
6. Il CNEL, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuto a individuare, informandone i dipendenti, le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, il CNEL non può consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
8. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni al CNEL la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.
9. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1. Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino al-

la capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.

10. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui al comma 9.
11. Il CNEL, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, può elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.
12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 11 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:
 - a) che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;
 - b) che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.
13. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 4 con l'indicazione della du-rata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e il CNEL.
14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale 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.
15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di esercitare presso il CNEL i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Art. 36

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con il CNEL ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 , in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso il CNEL tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno

alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art. 37

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. 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.
3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio 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. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista in sede di contrattazione integrativa.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.
7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.
10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.
11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI DEL 14/9/2000 (SUCCESSIVO A QUELLO DELL'1.4.1999).

TITOLO I FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

In relazione alla nuova disciplina delle forme flessibili di rapporto di lavoro introdotte dal presente contratto, le parti sottolineano la particolare e significativa rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane che, nonostante il loro carattere di sperimentality, offrono agli enti ampi margini di gestione diretta dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni continuate e coordinate nell'espletamento delle attività istituzionali.

Art. 4 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate dagli enti. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCNL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.
4. Nel caso che gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua, dopo l'attuazione della disciplina prevista dal medesimo comma, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno-dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e ss.
5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. Nel caso di cui al comma 4 continua a trovare applicazione l'art. 1, comma 59, della L.662/96, l'art. 39, comma 27 della L.n.449/1997 in materia di individuazione ed utilizzazione dei risparmi di spesa e l'art.15, comma 1, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione ai soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.
10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.
12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:
 - a. ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b. ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
 - c. ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
13. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
14. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
16. Gli enti informano con cadenza semestrale i soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla tipologia delle stesse e sull'eventuale ricorso al lavoro aggiuntivo e straordinario.

Art. 5

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c. con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.

Art. 6

Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, 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. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.
11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs.n.61/2000.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 14/2/2000 AD INTEGRAZIONE DEL CCNL PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI STIPULATO IL 16.2.1999

TITOLO IV FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

La nuova disciplina delle forme flessibili del rapporto di lavoro, definita dal presente contratto, pur all'interno di un quadro di necessaria sperimentazione, offre ulteriori opportunità agli enti del settore di ampliare e qualificare l'offerta di servizi, valorizzando l'apporto del personale dipendente alle attività istituzionali e operando, coerentemente, per evitare il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative ed alle altre forme di lavoro qui non disciplinate.

Art. 32 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'art. 21 del CCNL del 16/02/1999 è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:
"2-bis. Gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale 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. 33 Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Il comma 3 dell'art. 23 del CCNL del 16 febbraio 1999 è così sostituito:
"I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio, 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. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati."
2. Il comma 2 dell'art. 23 del CCNL del 16/02/1999 è sostituito dal seguente:
"2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. 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”

3. Dopo il comma 6 dell’art. 23 del CCNL del 16/02/1999 sono inseriti i seguenti:
“7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all’art. 29, c. 2, lett. c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all’art. 29, c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.
10. Il consolidamento nell’orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull’utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.
11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.”

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO MINISTERI 1998-2001

PARTE III RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art.21 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
 - a) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.
3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di

cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part-time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39 comma 8 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.
10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingentati fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
 - ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
 - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 22 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

Art. 22

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art.23

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 1998-2001 ED AL BIENNIO ECONOMICO 1998-1999 DEL PERSONALE DEL COMPARTO "UNIVERSITÀ"

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 18 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale mediante:
 - a) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
 - b) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. Ciascuna Amministrazione può assumere personale a tempo parziale nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
4. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare, in base ai rispettivi ordinamenti e nel rispetto della legislazione vigente in materia, le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale.
6. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività delle amministrazioni nelle ore pomeridiane, sulla base delle due seguenti tipologie:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).
7. Per gli istituti normativi non specificamente trattati nel corso del presente articolo, si applicano, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
8. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esi-

genze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali delle amministrazioni medesime, ai sensi dell'art. 58 del D. Lgs. n. 29/1993.

9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.
10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro annue.
11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e, nel primo caso, deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6.
12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa può altresì aver luogo in ogni momento su apposita domanda del dipendente, il quale indica, nel caso di scelta del tempo parziale, anche la durata e la tipologia della prestazione lavorativa cui aspira. L'Amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta. L'Amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
13. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario. Nel solo caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro. Trova applicazione in particolare l'art. 3, commi 5 e 8, del D.Lgs. n. 61/2000.
14. Fatto salvo quanto previsto al comma 16, le forme di lavoro supplementare previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 61/2000 saranno disciplinate dal contratto integrativo in relazione alle specifiche esigenze delle singole amministrazioni e nei limiti delle risorse destinate agli istituti di cui al medesimo art. 3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario.
15. Il trattamento previdenziale di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/88 e successive modificazioni e integrazioni.
16. La materia di cui al presente articolo sarà ridefinita in apposita sequenza contrattuale, da attivare con i soggetti sindacali firmatari del presente CCNL entro il 31 gennaio 2001, ferma restando l'operatività delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 61/2000, in quanto immediatamente applicabili.

ACCORDO IN APPLICAZIONE DELL'ART. 8 DELLA LEGGE 3-5-1999, N.124

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica dall'1-1-2000 al personale dipendente dagli Enti Locali e transitato nel comparto scuola, ai sensi dell'art. 8 della L. 3-5-1999, n. 124 e degli artt. 5 e 10 del DM 23-7-1999, n. 184, attuativi della citata legge, con esclusione del personale che svolge funzioni o compiti rimasti di competenza dell'ente locale.

Art. 8 Tempo parziale

1. I lavoratori transitati dagli EE.LL., con rapporto di lavoro trasformato, a domanda, a tempo parziale possono conservare tale tipologia di rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa scolastica sulla materia ed in particolare dall'O.M. 22-7-1997, n. 446.
2. In sede di contrattazione collettiva nazionale integrativa saranno definiti modalità, tempi e criteri per l'accoglimento delle eventuali domande di trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno del personale assunto negli enti locali con rapporto a tempo parziale e come tale transitato nello Stato.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 22-2-2001 INTEGRATIVO DEL CCNL DELL'8 GIUGNO 2000 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Campo di applicazione e finalità

Art. 1

1. Il presente contratto, fatto salvo quanto previsto dagli art. 3, comma 6, per la parte prima si applica a tutti i dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, anche assunti a tempo determinato con contratto di durata almeno triennale e – per la parte seconda - solo ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, in servizio a tempo indeterminato presso le aziende e gli enti di cui al ccnq del 2 giugno 1998.
2. Il presente contratto ha le seguenti finalità:
 - a) dare attuazione all'art. 66 del CCNL 8 giugno 2000 mediante la regolamentazione dell'accesso ad un regime di impegno ridotto dei dirigenti per i casi previsti dalla norma stessa;
 - b) effettuare l'integrazione di alcune norme del CCNL 8 giugno 2000 per consentirne la corretta applicazione.
3. Per le semplificazioni del testo del presente contratto si rinvia all'art. 1 del CCNL 8 giugno 2000.

PARTE I

CAPO I RAPPORTI DI LAVORO CON IMPEGNO RIDOTTO

Art. 2

Accesso al regime di impegno ridotto dei dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo

1. In casi in cui risulti comprovata una particolare esigenza familiare o sociale i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo ed i dirigenti sanitari con rapporto di lavoro esclusivo possono chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto.
2. In via indicativa i casi del comma 1 sono tutti riconducibili 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 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla G.U. dell'11 ottobre 2000, serie generale, n. 238, emanato ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 53/2000.
3. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza - è concordato dall'azienda con il dirigente interessato, con le procedure di cui all'art. 13, comma 12 del CCNL 8

giugno 2000 entro quindici giorni dalla ricezione della domanda, nella quale deve essere specificato il mantenimento del rispetto al rapporto di lavoro esclusivo. Il dirigente informa il direttore o responsabile della struttura di appartenenza dell'avvenuto accesso all'impegno ridotto.

4. L'azienda ammette i dirigenti all'impegno ridotto in misura non superiore al 4 % della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente contratto in atto vigente, incrementabile in presenza di idonee situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari sopraggiunte dopo la copertura della percentuale di base, di un ulteriore 2% massimo. La percentuale è arrotondata per eccesso per arrivare comunque all'unità e va ripartita dall'azienda entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto - di norma - tra i vari ruoli e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi, dandone informazione ai soggetti di cui all'art. 10 comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati, viene data la precedenza :
 - ai dirigenti che assistono il coniuge, o il proprio convivente, o parenti sino al 1° grado, portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti dalle patologie più gravi o anziani dichiarati non autosufficienti ;
 - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero anche correlato allo stato di salute degli stessi e, in caso di parità, con riferimento alla minore età.
6. In prima applicazione della disciplina di cui al presente contratto le domande per l'accesso all'impegno ridotto possono essere presentate nei quindici giorni immediatamente successivi a quelli del comma 4.

Art. 3

Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente può essere ridotto da un minimo del 30% ad un massimo del 50% della prestazione lavorativa di cui all'art. 16, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000. In ogni caso, la somma delle frazioni di posti ad impegno ridotto non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.
2. L'impegno ridotto può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (equivalente al tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (equivalente al tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dirigente può concordare con l'azienda ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi ruoli e discipline, ove previste. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione del comma 2 e di quelle concordate in base al presente comma, richiesta dall'azienda o dal dirigente, avviene con le procedure dell'art. 2, comma 3.
4. L'accesso al regime di impegno ridotto non può essere richiesto per periodi inferiori ad un anno; il rientro al regime pieno può essere anticipato al cessare delle ragioni che lo hanno determinato, su richiesta del dirigente o dell'azienda con le procedure di cui all'art. 2, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 che devono tener conto delle esigenze organizzative dell'azienda.
5. In rapporto alla durata dell'impegno ridotto del dirigente, l'azienda - su richiesta del responsabile della struttura - valuta la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, ai sensi del-

l'art. 1, comma 59 della legge 662/1996, a condizione che la somma delle frazioni di orario rese utilizzabili e corrispondenti al completamento del tempo pieno, consentano la relativa disponibilità organica ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.

6. Non è consentito l'accesso al regime di impegno ridotto ai dirigenti che siano titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice che non sia articolazione interna di struttura complessa, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. f) punto 18 bis della legge 488/1999.

Art. 4

Trattamento economico-normativo dei dirigenti ad impegno ridotto

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, ivi compreso il diritto alla formazione.
2. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro concordata 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 specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico del fondo di cui all'art. 51 del CCNL 8 giugno 2000.
4. Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno ridotto di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di cui l'azienda - previo consenso del dirigente - chieda occasionalmente lo svolgimento in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%. Anche tali ore non possono superare il limite del comma 4 .
6. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità ove spettante, corrisposte al dirigente con rapporto di lavoro ad impegno pieno appartenente alla stessa posizione di incarico. L'indennità di esclusività è percepita per intero e la retribuzione di posizione - parte variabile - aggiuntiva di L. 2.900.000, prevista dall'art. 11, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, non è soggetta alle riduzioni del comma 7.
7. La retribuzione di posizione, ferma restando la componente fissa e quanto stabilito al comma 6, è rideterminabile dalle parti - azienda e dirigente - in misura proporzionale all'impegno ridotto e, comunque, in ragione dell'eventuale mutamento dell'incarico conseguentemente assegnato. Per i dirigenti ai quali sia stata applicata l'equiparazione di cui all'art. 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico, la riduzione della parte variabile della retribuzione di posizione deve comunque garantire, sommata alla parte fissa attribuita dal citato articolo, una quota corrispondente alla parte fissa dell'ex X livello del DPR 384/1990 dei vari ruoli, come risultante dall'ultima decorrenza della tabella allegato 1 al CCNL 5 dicembre 1996, II biennio economico.
8. La contrattazione integrativa, nelle materie ad essa demandate, stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dirigenti ad impegno ridotto dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento dei risultati

nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al dirigente ad impegno ridotto sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a tempo pieno. I dirigenti ad impegno ridotto di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per il tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di impegno ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, 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. Nell'impegno ridotto di tipo verticale il preavviso si calcola con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
11. I dirigenti possono accedere all'impegno ridotto solo dopo i primi sei mesi dall'assunzione.
12. I dirigenti del ruolo sanitario ad impegno ridotto di tipo orizzontale o verticale non possono svolgere servizio di pronta disponibilità. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata, ivi compresa per i ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'attività di cui all'art. 62 del CCNL dell'8 giugno 2000 è sospesa per tutta la durata dell'impegno ad orario ridotto.
13. Al dirigente che rientra dall'impegno ridotto viene ripristinato l'intero trattamento economico del comma 6 nonché la retribuzione di posizione minima contrattuale ove fosse stata oggetto di riduzione ed è, comunque, fatto salvo il ripristino da parte dell'azienda dell'incarico precedentemente ricoperto.
14. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto, in materia di rapporto di lavoro con impegno ridotto si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Art. 5

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti

1. L'utilizzo dei risparmi derivanti dall'accesso dei dirigenti al regime di impegno ridotto per le voci indicate nell'art. 4, comma 6 avviene con le modalità previste dall'art. 1, comma 59 della legge 662/1996. A tal fine la quota del 20% destinata ad incentivi del personale viene accreditata al fondo di cui all'art. 52 del CCNL 8 giugno 2000. Le quote di retribuzione di posizione ridotte in conseguenza dell'accesso all'impegno ridotto ai sensi dell'art. 4, comma 7, rimangono nel fondo previsto dall'art. 50 del CCNL dell'8 giugno 2000 e sono utilizzabili, a consuntivo, anche con le modalità previste dal comma 4 del medesimo articolo.
2. La contrattazione integrativa definisce i criteri di ripartizione delle risorse di cui al comma 1 tenendo in particolare conto del maggior impegno orario richiesto ai dirigenti dell'unità operativa cui appartiene il dirigente con regime ad impegno ridotto.

Art. 6

Incompatibilità

1. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente sanitario con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria.

2. In tal caso si applicano le procedure previste dall'art. 36 e seguenti del CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 7 Norma transitoria

1. Le disposizioni di cui al presente contratto si applicano ai dirigenti ai quali le aziende a seguito di pronunce giurisdizionali o per interpretazione dell'art. 1, comma 59 della legge 662/1996 abbiano già consentito l'accesso all'impegno ridotto esclusivamente per motivi familiari o sociali, riferiti ai casi previsti dal presente contratto. A tale scopo i dirigenti devono dichiarare all'azienda la propria necessità entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini della conferma del rapporto ad impegno ridotto.
2. Il rapporto ad impegno ridotto - in caso di sua conferma ai sensi del comma 1 - deve essere adeguato dal punto di vista normativo e del trattamento economico al presente contratto entro un mese dalla sua entrata in vigore.
3. Qualora il rapporto con impegno ridotto non corrisponda ai criteri del presente contratto, il dirigente interessato dovrà rientrare ad impegno pieno entro quindici giorni dalla comunicazione effettuata dall'azienda ai sensi del comma 1.
4. Il numero dei rapporti ad impegno ridotto confermati ai sensi del presente articolo grava sulla percentuale prevista dall'art. 2, comma 4.
5. Qualora i rapporti ad impegno ridotto siano stati a suo tempo consentiti per l'esercizio dell'attività libero professionale, essi sono soggetti alla disciplina dell'art. 44 e seguenti del CCNL dell'8 giugno 2000.

PARTE II

CAPO I

ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE DEI DIRIGENTI DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO AD IMPEGNO RIDOTTO

Art. 8 Impegno ridotto per attività libero professionali

1. Per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'accesso all'impegno ridotto, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, può essere consentito per svolgere una attività professionale esterna anche mediante l'iscrizione ad albi professionali. In tal caso prestazione lavorativa è ridotta al 50% di quella a tempo pieno.
2. La percentuale consentita di accesso all'impegno ridotto per i dirigenti di cui al comma 1 è pari all'1% della dotazione organica complessiva dei dirigenti dei ruoli stessi.
3. L'accesso all'impegno ridotto di cui al presente articolo non è consentito ai dirigenti indicati nell'art. 3, comma 6 ed a quelli che non hanno raggiunto i cinque anni di servizio a tempo indeterminato presso la stessa azienda senza ricongiunzione con altri precedenti servizi.
4. L'accesso all'impegno ridotto avviene, con le procedure dell'art. 3, comma 3, e nell'accordo il dirigente deve indicare l'attività professionale che intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti.
5. L'azienda può motivatamente rinviare l'accesso all'impegno ridotto di cui al comma 1 per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui esso comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dirigente grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. L'azienda, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di incompatibilità, è tenuta ad individuare, entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dirigenti del comma 1, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dirigente con quella specifica dell'attività di servizio, l'azienda nega l'accesso ad un impegno ridotto ovvero lo revoca se subentrato invitando il dirigente a rientrare ad impegno pieno.
8. Il dirigente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
9. Ai dirigenti di cui al presente articolo si applicano le disposizioni previste dalle clausole della parte I per tutto quanto attiene gli aspetti del trattamento economico, normativo e dell'orario.

Art. 9

Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti ammessi all'esercizio di attività professionali

1. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 5, ai dirigenti che hanno ottenuto l'accesso al regime di impegno ridotto per l'esercizio di attività professionale esterna, con decorrenza dalla data di inizio, è sospesa l'attribuzione della quota di L. 2.900.000 prevista dall'art. 11 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000 e la restante retribuzione di posizione di parte variabile è ridotta del 50%. Gli stessi non hanno titolo alla retribuzione di risultato, con la medesima decorrenza.
2. Le risorse derivanti dai tagli del comma 1 sono attribuite ai fondi di pertinenza anche per le finalità di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico 2000-2001.
3. I dirigenti di cui al comma 1 possono revocare la loro opzione all'impegno ridotto entro il 31 dicembre di ciascun anno. Il trattamento economico di cui all'art. 4, comma 6 viene ripristinato per intero dal primo gennaio successivo mentre la retribuzione di posizione, fatta salva la quota di L. 2.900.000 che viene ripristinata dalla stessa data, per la restante parte variabile rimane quella in godimento all'atto della revoca sino al conferimento di nuovo incarico o rideterminazione aziendale dell'importo goduto, in base alla graduazione delle funzioni. Al dirigente è di nuovo riconosciuta la retribuzione di risultato che, nel primo anno di rientro, è attribuita a consuntivo.

TITOLO II

DISPOSIZIONI INTEGRATIVE DEL CCNL 8 GIUGNO 2000

Art. 10

Integrazioni ed interpretazioni autentiche

1. Le parti convengono che ai fini di una corretta applicazione del CCNL dell'8 giugno 2000, i sotto-notati articoli vadano così integrati o modificati:
 - a) all'art. 39, comma 4 dopo l'ultimo periodo va aggiunto il seguente: " Tale ultima clausola - eccetto la verifica - si applica anche ai dirigenti già di II livello ad incarico quinquennale all'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, che abbiano assunto un incarico di struttura complessa dopo il 1 agosto 1999 in azienda diversa da quella di provenienza" .
 - b) Nel comma 9 dell'art. 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, relativo al II biennio economico 2000 - 2001, al termine del primo periodo, dopo le parole "al comma 3" e prima del punto vanno aggiunte le seguenti parole "valutata alla data del 31 dicembre 1999. Per i successivi passaggi si applica il comma 5."

2. Le parti si danno atto dell'errore materiale incorso nell'indicare l'ammontare dell'indennità integrativa speciale dei dirigenti sanitari di ex II livello che è di L. 14.862.000 (annue lorde comprensive del rateo di tredicesima, ai sensi dell'art. 46 del CCNL 5 dicembre 1996) anziché di L. 14.783.000, come indicato nelle tabelle allegato 2 e 3, al CCNL dell'8 giugno 2000 , I biennio economico. Di conseguenza ai sottototati articoli del predetto contratto vanno apportate le seguenti correzioni:
- a) all'art. 39 comma 1, lettera b) il valore dell'assegno personale annuo lordo è di L. 13.313.000 anziché 13.240.000;
 - b) all'art. 41, comma 1 il valore dell'indennità di struttura complessa dei dirigenti del ruolo sanitario corrisponde al valore di L. 13.313.000;
 - c) l'indennità di struttura complessa prevista dal comma 2 dell'art. 41, per i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo rimane fissata in L. 13.240.000, ferma rimanendo la possibilità di procedere agli incrementi previsti dal comma stesso per la graduale parificazione con quella dei dirigenti del ruolo sanitario.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO AZIENDE ACCORDO SULLE NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 19 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante assunzione o trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 3 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.
2. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili che comportino l'esercizio di funzioni ispettive o di controllo interno, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni.
L'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dall'amministrazione che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale non trova applicazione nei confronti del personale operativo del CNVVE.
4. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati in tempo parziale.
5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa di cui al successivo comma 6.
6. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

8. Al personale interessato è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione.
9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l' indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
11. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554 del 1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
12. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, nei limiti previsti dal presente articolo, le disposizioni contenute nell'art. 7 del D.P.C.M. n. 117 del 17 marzo 1989.
13. Il personale in servizio a tempo indeterminato con prestazioni a tempo pieno e con anzianità non inferiore a 24 mesi potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo parziale. Costituiscono titoli di precedenza quelli di cui all' art.7 - comma 4 - DPCM n. 117 del 17 marzo 1989.
14. Il personale a tempo parziale di cui al precedente comma potrà richiedere il ripristino del tempo pieno dopo un periodo non inferiore a 18 mesi.
15. Il personale assunto a tempo parziale di tipo orizzontale, con anzianità non inferiore a 36 mesi, potrà chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo pieno.
16. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto, opportunamente corredato di ogni utile informazione al riguardo.
17. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO
NAZIONALE 1998/2001
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 1998-2001 E PARTE
ECONOMICA BIENNIO 1998-1999**

PARTE III

**TITOLO I
FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
Particolari tipi di contratto**

**Art. 23
Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante:
 - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti.
3. L'azienda o ente, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. L'azienda o ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part-time la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere dichiarata all'atto della stipulazione del contratto individuale come previsto dall'art. 14, comma 5, del CCNL del 1 settembre 1995.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'azienda o ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, che non incidono sul contingente del comma 8.
10. Le aziende o gli enti, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza :
 - ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti ;
 - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997, è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'azienda o ente.

Art. 24

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.
4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto al ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art. 25

Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio previsto dall'art. 20 del D.P.R. 384/1990 .
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle aziende o enti, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 30 ore complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione della ordinaria retribuzione oraria ovvero, a richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate.
3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
5. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CAPO III PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dal comma 6.
2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il limite massimo del 25% della dotazione organica relativa ai livelli dal X al IV, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4, e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.
3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.
4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata, oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dai singoli Enti che ne informano le organizzazioni sindacali.
5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.
6. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività degli Enti nelle ore pomeridiane, sulla base delle due seguenti tipologie:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).
7. Le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno si applicano in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel corso del presente articolo.
8. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione agli Enti, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali degli Enti medesimi.

9. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa.
10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 7; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
12. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. Si applicano, inoltre, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art.7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989 n.117.
13. Nel rispetto dei limiti di cui al comma 2, in sede di prima applicazione nonchè per motivi di urgenza, in ogni momento, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa può altresì aver luogo su apposita domanda del dipendente, il quale indica, nel caso di scelta del tempo parziale, anche la durata e la tipologia della prestazione lavorativa cui aspira. L'Ente è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta.
14. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso, dalla prestazione di lavoro straordinario, nè può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
15. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
16. Fermo restando quanto previsto dal comma 13, gli Enti possono autonomamente determinare, nei modi previsti dai rispettivi ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali; i criteri per soddisfare le domande di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione decentrata.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO AZIENDE E AMMINISTRAZIONI AUTONOME DELLO STATO 1998-2001

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
 - a) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.Il rapporto di lavoro a tempo parziale non trova applicazione nei confronti del personale del settore operativo e aeronavigante del corpo Nazionale dei vigili del Fuoco.
2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.
3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part-time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39, comma 8, della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.
10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro, in tali casi, sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
 - ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
 - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
12. L'avenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 14 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

Art. 14

Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure previste nella contrattazione integrativa di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art.15

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.
3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

