

17 LUG. 2001

PROT C-4-68539

MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE
Divisione 4[^] - Sezione 2[^]

OGGETTO: Rapporto di lavoro a tempo parziale.

A seguito dell'entrata in vigore del C.C.N.I. "Difesa" 2000/2001 sottoscritto in data 6/7/2000 e del C.C.N.I al C.C.N.L. "Comparto Ministeri" 1998-2001 sottoscritto in data 16.5.2001 la materia del rapporto di lavoro a tempo parziale già disciplinata dagli artt. 21, 22 e 23 del C.C.N.L. di Comparto 1998-2001 è stata sostanzialmente integrata e modificata.

Al fine di una corretta ed omogenea applicazione dell'istituto in esame si rende pertanto necessario riassumere le novità introdotte dai Contratti Collettivi in questione.

1- Applicazione (art. 21 del C.C.N.L. 1998-2001)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree di inquadramento del personale di cui all'art. 13 del succitato C.C.N.L.

La trasformazione del rapporto di lavoro può esser chiesta dal dipendente in qualsiasi momento e si intenderà accolta qualora nessuna decisione sia stata assunta in merito dall'Amministrazione entro sessanta giorni.

2- Procedura

La richiesta del dipendente dovrà contenere, oltre le generalità e la posizione economica di appartenenza, puntuale indicazione della durata della

prestazione lavorativa e della collocazione temporale della stessa con riferimento alla settimana, al mese o all'anno.

La richiesta dovrà inoltre essere corredata del parere del Dirigente responsabile dell'Ente ed essere tempestivamente inoltrata, anche a mezzo telefax, al competente Reparto 2° - Divisione 4[^] (Fax n. 06-49862409 e 06-49862465) della Direzione Generale per il Personale Civile con sede in Viale dell'Università, 4 - Roma.

Nello stesso termine di sessanta giorni la Direzione Generale predisporrà il contratto individuale in quattro copie che saranno sottoscritte dal rappresentante della Amministrazione e dal dipendente interessato.

Una copia del contratto, successivamente all'apposizione del visto da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio, sarà consegnata al medesimo dipendente.

3- Limiti all'applicazione del part-time

1) Il part-time può essere concesso nel limite del 25% della dotazione organica complessiva a livello nazionale del personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree di inquadramento del personale.

Tale contingente è elevabile di un ulteriore 10% in caso di gravi e comprovate situazioni familiari ovvero in presenza di favorevoli situazioni organizzative (comma 5 del Capo 2°- Titolo IV del C.C.N.I. "Difesa" 1998-2001).

2) Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari o inferiore al 50%, richiesto per svolgere un'altra attività lavorativa, l'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto di lavoro quando sussista conflitto d'interesse con i propri compiti istituzionali (art. 1 L.662/96).

In tal caso il dipendente, al fine di consentire una valutazione sull'eventuale assenza di conflitto di interesse tra l'attività che intende intraprendere e quella svolta dall'A.D., dovrà indicare, in modo sufficientemente dettagliato, la tipologia e le modalità di svolgimento di tale attività extraistituzionale.

L'istanza dovrà essere corredata del parere del Responsabile dell'Ente di servizio integrato dalla dichiarazione sulla sussistenza o meno di un conflitto di interessi.

Nel caso in cui il Responsabile dell'Ente ravvisi un conflitto tra l'attività esterna, sia subordinata che autonoma, e la specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta ulteriore attività intercorra con un'altra Amministrazione Pubblica, la trasformazione del rapporto di lavoro viene negata.

Al di fuori dei limiti suesposti non è nel potere della scrivente Direzione Generale negare la trasformazione del rapporto di lavoro. Tale trasformazione può essere soltanto rinviata, qualora comporti grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, per un periodo non superiore a sei mesi al fine di consentire all'Ente di adottare le misure più opportune per fronteggiare la nuova situazione organizzativa determinata dalla richiesta del dipendente.

E' però necessario che il Dirigente responsabile richieda espressamente il differimento indicandone compiutamente le ragioni.

4- Configurazione

L'art. 22 del C.C.N.I. "Comparto Ministeri" integra quanto già stabilito dall'art. 22 del C.C.N.L. 98-2001 introducendo la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo parziale non solo, come già noto, con ipotesi orizzontale (attività svolta su tutti i giorni lavorativi della settimana) o con ipotesi verticale (attività lavorativa svolta su alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno) ma anche con ipotesi di tipo misto e cioè con attività lavorativa svolta con la combinazione delle due modalità.

In tal caso va precisato che nella richiesta di part-time dovranno essere indicate le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa ad orario ridotto nonché la quantità complessiva della stessa rapportata a quella a tempo pieno.

In ogni caso la prestazione lavorativa del dipendente in regime di part-time non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

5 - Decorrenza e ritorno a tempo pieno (art. 22 comma 2 cap. b del C.C.N.I. Comparto Ministeri).

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è disposta a tempo indeterminato:

- A) I dipendenti che hanno trasformato il loro rapporto di lavoro in part-time hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio, anche in soprannumero, oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 6 del D.leg.vo n. 61/2000 in tutte le ipotesi in cui si renda necessario l'accertamento della consistenza organica, i lavoratori sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno. (Esempio: Se un dipendente con posizione economica C1 chiede di tornare a tempo pieno prima del previsto biennio e nell'Ente di appartenenza sono in part-time altri n. 3 dipendenti con la stessa posizione economica con orario pari al 50% di quello a tempo pieno, e altri 10 dipendenti sempre con la stessa posizione economica sono in servizio con orario a tempo pieno, il numero relativo al personale effettivamente in servizio con quella posizione economica è pari a 12 (cioè 10+1+1). Lo stesso numero dovrà essere confrontato con quello dell'organico di quella posizione economica al fine di valutare l'eventuale disponibilità o esubero).

Anche l'istanza di ritorno a tempo pieno dovrà tassativamente essere presentata 60 giorni prima della sua decorrenza, e trasmessa tempestivamente a questa D.G..

Al riguardo, giusta quanto previsto dalla circolare n. C4/49 in data 27.9.1999 di questa Direzione Generale, si conferma che sino alla conclusione dei corsi – concorsi di riqualificazione, relativamente alle ex qualifiche 4[^], 5[^] e 6[^], per la verifica dell'eventuale situazione di esubero ai fini dell'accoglimento delle istanze dei rientri a tempo pieno prima della scadenza del biennio di dipendenti in part-time, si può fare eccezionalmente riferimento, in presenza di esigenze di servizio (debitamente motivate dai responsabili degli Enti), all'organico complessivo delle sopraindicate tre ex qualifiche funzionali corrispondenti all'attuale area B, anziché a quello delle stesse singolarmente considerate.

- B) I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto in organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno.

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

L'art. 23 del citato C.C.N.I. Comparto Ministeri sostituisce l'art. 23 del C.C.N.L. 1998-2001 facendo venire meno il tassativo divieto, per il personale in regime di part-time, di prestare la propria attività lavorativa oltre l'orario di lavoro contrattualmente definito.

In ordine alla nuova formulazione del predetto art. 23 si forniscono i seguenti chiarimenti:

a) lavoro supplementare

- Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare da svolgersi cioè, oltre l'orario concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.

Tale prestazione lavorativa non potrà essere superiore al 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative.

b) lavoro straordinario

Il personale in regime di part-time verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di 20 ore annue.

Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro.

La retribuzione delle prestazioni lavorative svolte come lavoro supplementare o straordinario è regolata dallo stesso art. 23 del già citato C.C.N.I..

c) assegni familiari

Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposti per intero gli assegni familiari.

d) trattamenti accessori

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 in part-time anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

e) ferie - malattie e permessi

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 sopprese 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 dal C.C.N.L., ivi comprese le assenze per malattie. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla 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.

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.

7) Trattamento pensionistico e di fine rapporto.

- 1) Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/88 e successive modificazioni ed integrazioni:
 - a) ai fini del diritto al trattamento di quiescenza e di previdenza gli anni di servizio a tempo parziale sono utili per intero;
 - b) ai fini della determinazione dell'importo della pensione vengono proporzionalmente ridotti in relazione ai periodi di servizio effettivamente resi;
 - c) per i dipendenti assunti ad orario ridotto, il riscatto e la ricongiunzione, ai fini del trattamento di pensione e di fine rapporto, del periodo di servizio o di altri periodi previsti dalla legge avvengono con riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.
- 2) La legge 23.12.96, n. 662 (art. 1 comma 185) ha introdotto il cumulo della pensione di anzianità con il rapporto di lavoro a tempo parziale. Alla luce del successivo regolamento attuativo emanato dal Ministro per la Funzione Pubblica con decreto 29.7.97, n. 331, si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine ai punti appresso indicati:

a) destinatari e requisiti.

Tutti i dipendenti civili della A.D.- escluso il personale con qualifica dirigenziale - possono accedere al regime di cumulo anzianità/part.time purchè in possesso dei requisiti di età e di anzianità contributiva indicati nella tabella "D" della legge 27.12.97, n. 449 che di seguito si riassumono per il triennio 2001/2003:

- 1) per il 2001 e il 2002, 55 anni di età e 35 anni di contributi o, in alternativa, 37 anni di anzianità contributiva;
- 2) per il 2003, 56 anni di età e 35 di contributi o, in alternativa 37 di anzianità contributiva.

b) presentazione delle domande

L'istanza di collocamento a riposo con contestuale richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale - che necessariamente dovrà avere la stessa decorrenza del collocamento a riposo - dovrà essere inoltrata per via gerarchica a PERSOCIV - Divisioni 17[^] e 4[^] - con congruo anticipo rispetto alla data del collocamento a riposo, (circa 6 mesi prima).

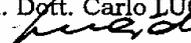
Nell'istanza dovrà essere indicata la configurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale che, a norma del citato decreto n. 331, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario a tempo pieno.

c) ulteriori condizioni.

- Ottenuta la trasformazione del rapporto a tempo parziale non è più possibile il ritorno a tempo pieno. Il regime di cumulo ha quindi validità per tutta la residua durata del rapporto di lavoro -
- La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere accolta se nell'Ente di appartenenza esista una situazione di esubero nella posizione economica posseduta dal dipendente. L'istanza, quindi, dovrà pervenire a questa D.G. corredata della dichiarazione del Responsabile dell'Ente di mancanza di esubero nella qualifica funzionale del dipendente.

- Per i dipendenti che esercitano la facoltà di cumulare il trattamento pensionistico con quello derivante da rapporto di lavoro part-time si applica il regime della incompatibilità previsto per il tempo pieno.
Tale personale non potrà svolgere altra attività di lavoro autonomo o subordinato.
Ove venga accertata la violazione di tale disposizione l'Amministrazione risolverà d'autorità il rapporto di lavoro a tempo parziale.
Al momento della cessazione del rapporto si procederà alla rideterminazione del trattamento di pensione sulla base della complessiva anzianità maturata (art. 4, comma 2 del D.M. 29/7/97 n.331).
- Il trattamento di fine rapporto verrà liquidato esclusivamente alla data di definitiva cessazione del rapporto di lavoro (art. 4 comma 3 del citato decreto).

IL DIRETTORE GENERALE
Dir. Gen. Dott. Carlo LUCIDI



Note:

- 1) - Per Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Comparto Ministeri si intende quello sottoscritto in data 16.2.1999 riguardante il quadriennio 1998-2001;
- 2) - Per Contratto Collettivo Nazionale Integrativo Difesa si intende quello sottoscritto in data 6.7.2000 riguardante il quadriennio 1998-2001;
- 3) - Per Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Ministeri si intende quello sottoscritto in data 16.5.2001 riguardante il quadriennio 1998-2001.

FAC-SIMILE DOMANDA DI PART-TIME

A PERSOCIV
Div. 4^ - Sez. 3^
ROMA

Oggetto: Dipendente.....
trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo
parziale.

Il sottoscritto nato a il
appartenente alla pos. economica area p.p. n. .. "....." , in
servizio presso

CHIEDE

di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
nella configurazione (1) pari a (2) dell'orario a
tempo pieno con la seguente articolazione (3) a decorrere dal.....
Tale richiesta è motivata da : (4)

Firma

Parere del responsabile dell'Ente. (5)

Note

- 1) orizzontale - verticale - mista
- 2) rapporto percentuale con l'orario di lavoro a tempo pieno
- 3) precisare i periodi di lavoro e quelli di non lavoro
- 4) precisare se per svolgere altra attività lavorativa e specificare quale.
- 5) In caso di altra attività lavorativa il Responsabile dell'Ente deve dichiarare la mancanza di conflitto d'interesse tra l'attività del dipendente e quella dell'Amministrazione.