



Il Direttore Generale

Prot. n.\_99997 del\_18/06/2018\_

Circolare n. 16

Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Presidenti delle Scuole  
Ai Direttori dei Centri  
Ai Responsabili Amministrativi di  
Dipartimento  
Ai Dirigenti  
Al Personale Tecnico-Amministrativo  
e Collaboratori ed Esperti Linguistici

SEDE

**Oggetto: Nuovo CCNL comparto Istruzione e Ricerca - Novità, modifiche e integrazioni alla precedente disciplina contrattuale relativamente agli istituti del rapporto di lavoro**

Com'è noto, il 19 aprile scorso è stato firmato in via definitiva il nuovo CCNL Comparto Istruzione e Ricerca.

Si riporta l'elenco degli articoli maggiormente significativi, che hanno innovato alcuni istituti contrattuali e nel seguito si riportano alcune indicazioni esplicative procedurali:

**Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza**

**Art. 46 Ferie e riposi solidali**

**Art. 47 Permessi retribuiti**

**Art. 48 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

**Art. 49 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

**Art. 50 Permessi orari a recupero**

**Art. 51 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

**Art. 53 - Contratto di lavoro a tempo determinato**

**Art. 54 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato**

**Art. 56 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

**Art. 57 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

**Art. 58 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**



A) FERIE E PERMESSI

**Art. 18 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA**

Il nuovo CCNL ha ricompreso i congedi per le donne vittime di violenza istituiti dal D. Lgs n. 80/2015. ***La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto ad astenersi da lavoro per le motivazioni connesse a tali percorsi per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni a decorrere dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.*** Per fruire del congedo la lavoratrice deve farne richiesta scritta al datore di lavoro, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, con un preavviso non inferiore a sette giorni lavorativi salvo casi di oggettiva impossibilità. La lavoratrice può scegliere se fruire del congedo su base giornaliera o su base oraria. La lavoratrice vittima di violenza di genere **ha altresì diritto alla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale** secondo la disciplina di riferimento e, su sua richiesta, al ripristino del tempo pieno. Infine la dipendente può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in comune diverso da quello di residenza previa comunicazione all'amministrazione di partenza. Entro 15 giorni l'amministrazione di partenza dispone il trasferimento all'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico. I congedi per le donne vittime di violenza di genere possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni anche in deroga a quanto previsto in materia di cumulo delle aspettative purché non ostino specifiche esigenze di servizio.



#### **Art. 46 FERIE E RIPOSI SOLIDALI**

**E' un nuovo istituto** grazie al quale il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere ad altro dipendente che debba prestare assistenza a **figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute** (debitamente certificate da struttura sanitaria pubblica o convenzionata):

a) **le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le 4 settimane annuali previste all'art. 10 del D. Lgs 66/2003 quantificate in 20 giorni per chi ha un orario di lavoro settimanale articolato su 5 giorni e 24 giorni per chi lo ha articolato su 6 giorni, pari a 8 giorni;**

b) **le 4 giornate di riposo per le festività soppresse.**

I dipendenti che avessero necessità delle ferie per i motivi riportati sopra, e che abbiano utilizzato tutte le giornate di ferie e festività soppresse spettanti nonché dei permessi di cui all'art. 47 (ex art. 30 comma 2) del CCNL e di eventuali ore a recupero per lavoro straordinario, dovranno presentare specifica richiesta, anche reiterabile, di giorni di ferie o riposi nella misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda.

La procedura utilizzabile è resa nota sul sito web di Ateneo, alla pagina dedicata.

Come noto l'Amministrazione, prima della sigla del CCNL aveva proposto un accordo più articolato in cui prevedeva di considerare la possibilità di una Banca ore solidali da arricchire con le ore di flessibilità non fruibili singolarmente dai dipendenti. D'intesa con le organizzazioni sindacali, l'Amministrazione si riserva di valutare la possibilità di piattaforme negoziali per procedure applicative della suddetta volontà.



**Art. 47 PERMESSI RETRIBUITI**

**Questo articolo sostituisce l'art. 30 comma 1 primo e secondo alinea e comma 2 del CCNL del 16/10/2008. Nessuna novità rispetto alle 8 giornate di permesso per l'espletamento di concorsi od esami e le 3 giornate per evento in caso di lutto del coniuge, di parenti entro il 2° grado e di affini entro il 1° grado nonché del convivente ai sensi dell'art. 1 commi 36 e 50 della Legge 76/2016. Per quanto riguarda, invece, **il permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio o unione civile, il permesso può essere fruito entro 45 giorni dalla data del matrimonio** anziché entro 10 giorni come previsto dal previgente CCNL.**



**Art. 48 PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI**

**Questo articolo sostituisce l'art. 30, comma 2, del previgente CCNL. Sono previste 18 ore annue di permesso (riproporzionate in caso di part-time) per particolari (dove il previgente articolo 30 prevedeva "gravi") motivi personali o familiari da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio. Inoltre il nuovo contratto prevede che tali permessi non siano fruibili per frazioni inferiori a una sola ora e non possano essere fruiti nella stessa giornata insieme ad altri permessi orari previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva né insieme ad eventuali ore a recupero accantonate per lavoro straordinario. I permessi sono fruibili cumulativamente anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tal caso l'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore.**



#### **Art. 49 PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**L'articolo ricomprende** all'interno del contratto alcuni permessi previsti da disposizioni di legge quali: i permessi ai sensi dell'art. 33 c. 3 della legge 104/1992, i permessi per i **donatori di sangue** previsti dall'art. 1 della Legge 584/1967 come sostituito dall'art. 13 della legge 107/1990, i permessi per **donatori di midollo osseo** ai sensi dell'art. 5 c. 1 della legge 52/2001 nonché i permessi previsti dall'art. 4 c. 1 della **Legge 53/2000** e dall'art. 1 c. 1 del DM 278/2000.

In particolare **per quanto riguarda la Legge 104/1992** per garantire la funzionalità degli uffici per il dipendente che fruisce di tali permessi è stata inserita la previsione di una **programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi**, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. Solo in caso di necessità ed urgenza il dipendente può far richiesta di fruizione nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui intende utilizzare il permesso.

**Per quanto riguarda la Legge 53/2000 e il DM 278/2000, il dipendente ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente stesso** (ex art. 30 comma 1 del previgente CCNL). **In alternativa** per quanto attiene i permessi per lutto si può usufruire dei permessi di cui all'art. 47 c. 1 lett. b) ma **le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno**.

La procedura utilizzabile è resa nota sul sito web di Ateneo, alla pagina dedicata.



#### **Art. 50 PERMESSI ORARI A RECUPERO**

**Questo articolo sostituisce la disciplina dei permessi brevi previsti all'art. 34 del previgente CCNL.** Tali permessi non possono avere durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e, per l'anno in corso, tenuto conto che ci troviamo ad anno già inoltrato, viene mantenuto il tetto annuo delle 72 ore, secondo quanto previsto dall'accordo integrativo del 17 novembre 1999 e dall'articolo 14 comma 2 del vigente Documento sull'orario di lavoro.

**Per l'anno 2019, in considerazione della possibilità di sviluppare altri istituti di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, che potranno essere trattati nelle imminenti trattative, la disponibilità di tali permessi orari a recupero sarà riportata alla previsione contrattuale del tetto delle 36 ore annue.**

La procedura utilizzabile è resa nota sul sito web di Ateneo, alla pagina dedicata.

Per quanto sopra, si ritiene quindi superato a partire dal 1° gennaio 2019, quanto previsto dall'accordo integrativo del 17 novembre 1999 e dall'articolo 14 comma 2 del vigente Documento sull'orario di lavoro.



**Art. 51 ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI**

**Innovando rispetto al precedente contratto, tale articolo prevede che ai dipendenti siano riconosciuti specifici permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici per un totale di 18 ore annue (riproporzionate in caso di part-time) comprensive anche dei tempi di viaggio da e per la sede di lavoro.** Tali permessi possono essere fruiti su base oraria o su base giornaliera. Nel primo caso non danno luogo alla decurtazione dello stipendio accessorio prevista per i primi 10 giorni di ogni evento di malattia, non sono fruibili nella medesima giornata insieme ad altri permessi orari previsti dalla legge o dal presente CCNL nonché con le ore a recupero accantonate per lavoro straordinario. Nel caso di fruizione per l'intera giornata l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è pari all'orario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare in quella giornata. **La fruizione per l'intera giornata comporta la decurtazione del trattamento accessorio prevista per i primi 10 giorni di ogni evento di malattia.**

**L'assenza è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dalla struttura sanitaria, anche privata, che ha effettuato la visita o la prestazione.**

Nel caso in cui i dipendenti si debbano sottoporre periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie che determinano temporanea incapacità al lavoro è sufficiente presentare una certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori presentano questa certificazione all'amministrazione prima dell'inizio delle terapie. A tale certificazione seguiranno poi le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie secondo il calendario previsto.

Resta ferma la possibilità per i dipendenti di avvalersi oltre ai permessi previsti da questo articolo del CCNL anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per particolari motivi familiari e personali e delle ore a recupero accantonate per prestazioni di lavoro straordinario.

La procedura utilizzabile è resa nota sul sito web di Ateneo, alla pagina dedicata.



B) TEMPO DETERMINATO

**Il comma 2 dell'art. 53 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, sostituisce l'art. 22 del precedente contratto.**

Il numero massimo di contratti a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione.

Il **comma 3** prevede l'**esenzione** delle suddette limitazioni quantitative nelle seguenti ipotesi di attivazione di contratti a tempo determinato:

- a) per nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;**
- b) per particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;**
- c) per introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;**
- d) per necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di supporto amministrativo.**

Il **comma 6** prevede inoltre la possibilità di assunzione a tempo determinato con **affiancamento fino a 30 giorni**, nei seguenti casi:

- a. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000;
- b. sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt. 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001.

Il **comma 11** precisa che **il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.**

Lo stesso articolo al **comma 12** prevede la **possibilità di derogare alla durata massima di trentasei mesi del contratto a tempo determinato**; tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;**
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;**
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;**



- d) *prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;*
- e) *rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.*

Al **comma 13** è prevista, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015, in **deroga alla generale disciplina legale**, nei casi di deroga alla durata massima di 36 mesi di cui sopra, che l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.



**Art. 54 - TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO,** sostituisce l'art. 22 comma 2 del precedente contratto.

Tale articolo, **innovando, in merito alle ferie spettanti** prevede che : nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni.

L'articolo prevede una **diversa disciplina dei permessi in base alla durata del contratto a termine, superiore o inferiore ai 6 mesi.**

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 48;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1, lettera a);
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 50 (assenze per visite specialistiche);
- permessi per lutto di cui, all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera b).

**A tutto il personale a tempo determinato** possono inoltre essere concessi **permessi non retribuiti** per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 47 comma 2 e i permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge, compresa la legge 53/2000 ivi compresi i permessi per lutto (art. 49).

**Ulteriori novità** riguardano la disciplina del **periodo di prova** previsto all'**art. 54 comma 2**: Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 20 del CCNL del 16/10/2008, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dal citato art. 20, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti nell'ambito del medesimo periodo di prova.



Il **comma 4 dell'art. 54** detta inoltre una **nuova disciplina per il termine di preavviso** che per il rapporto di lavoro a tempo determinato è *fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e che, comunque, non può superare i 30 giorni*, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.



## C) TEMPO PARZIALE

### **Art. 56 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il comma 3 prevede una **cadenza semestrale per la presentazione della domanda** da parte dei dipendenti già in servizio con cadenza semestrale:

- **entro il mese di giugno per i contratti di lavoro a tempo parziale che avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo,**
- **entro il mese di dicembre per quei contratti di lavoro a tempo parziale che avranno decorrenza dal 1° luglio dell'anno successivo.**

**Con la stessa cadenza temporale potranno essere presentate domande per la trasformazione della tipologia di part time.**

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale su base annuale già in essere, con decorrenze diverse dalle due decorrenze di cui sopra, la modifica (compresa la ridefinizione di periodi non lavorativi diversi) dovrà necessariamente tener conto dell' annualità, ferme restando le medesime scadenze semestrali per la presentazione delle domande:

- entro il mese di giugno per scadenze annuali da gennaio a giugno dell'anno successivo,
- entro il mese di dicembre per scadenze annuali da luglio a dicembre dell'anno successivo.

**Il comma 7 introduce una deroga a tali limiti temporali *in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative.***

**L'amministrazione nega la trasformazione del rapporto qualora:**

- *a. si determini il superamento del contingente massimo previsto ...;*
- *b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;*
- *c. in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.*

*I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno 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.*



*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 e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.*

**Il comma 6 prevede il termine di quindici giorni entro i quali i dipendenti a tempo parziale sono tenuti a comunicare l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna**, che possono svolgere, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.

**Il comma 10 dell'articolo in esame introduce la seguente novità:** la costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con **contratto di lavoro stipulato in forma scritta**.

**La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto.**

La procedura utilizzabile è resa nota sul sito web di Ateneo, alla pagina dedicata.



**Art. 57 - ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Tale articolo **introduce al comma 4 la possibilità per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, di recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.**



## **Art. 58 - TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Tale articolo disciplina l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare e di lavoro straordinario:

*Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di **lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015.** La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.*

***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.***

*Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.*

*Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di **lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 81/2015.** Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario.*

Il **comma 9** disciplina la spettanza delle ferie e la **proporzionalità per le assenze dal servizio** previste dalla legge e dal nuovo contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia.



A tale proposito, come anche ribadito dall'ARAN, si fa presente che **per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, vanno riparametrati, oltre alle altre assenze dal servizio previste dalla legge, i giorni di festività soppresse:** .... *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 presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università,..”*

Per quanto sopra, si ritiene quindi superato quanto previsto dall'accordo integrativo del 29 luglio 1998, che stabilisce che le festività soppresse non sono soggette a riduzione nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale verticale.

*In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, 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 rapporto a tempo parziale 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.*

Alla luce delle novità introdotte dal nuovo CCNL, si procederà a breve ad un adeguamento delle pagine web di Ateneo dedicati ai vari istituti, e del Documento concernente l'orario e la gestione del rapporto di lavoro del personale tecnico-amministrativo, emanato con Decreto del Direttore Generale n. 1180, prot. n. 87472 del 30 giugno 2015 e ss.mm.ii.

In ogni caso la disciplina sopra illustrata per i vari istituti si intende direttamente operativa e di immediata applicazione.

Si ringrazia per la collaborazione e si inviano cordiali saluti.

f.to IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Beatrice Sassi