



prot. n.0087546 del 05/11/2018

- Ai Presidi di Facoltà
- Al Preside della Scuola di Ingegneria Aerospaziale
- Al Direttore della Scuola Superiore di Studi Avanzati
- Ai Direttori di Dipartimento
- Al Direttore del Centro di Servizi per le attività ricreative, culturali, artistiche, sociali e dello spettacolo "Sapienza CREA – Nuovo Teatro Ateneo"
- Al Direttore del Centro di Servizi sportivi della Sapienza "Sapienza Sport"
- Ai Direttore del Centro Linguistico di Ateneo – CLA
- Al Direttore del Centro interdipartimentale di Ricerca e Servizi CERSITES
- Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Ricerca
- Al Presidente del Sistema Bibliotecario Sapienza
- Al Direttore del Sistema Bibliotecario Sapienza
- Al Presidente del Polo Museale
- Al Direttore del Polo Museale
- Al Presidente del Centro InfoSapienza
- Al Direttore del Centro InfoSapienza
- Al Direttore del Centro Stampa
- Al Responsabili amministrativi delegati di Facoltà, Dipartimenti, Scuole e Centri
- Ai Coordinatori degli Uffici di Facoltà
- Ai Direttori di Biblioteca
- Ai Direttori delle Aree:
 - Affari istituzionali
 - Affari legali
 - Gestione edilizia
 - Offerta formativa e diritto allo studio
 - Organizzazione e sviluppo
 - Patrimonio e servizi economici
 - per l'internazionalizzazione
 - Risorse umane
 - Servizi agli studenti
 - Supporto alla ricerca e trasferimento tecnologico
- Al Capo Ufficio Supporto Strategico e Programmazione dell'Area Supporto strategico e comunicazione
- Al Capo Ufficio Comunicazione dell'Area Supporto strategico e comunicazione
- Al Capo Ufficio Bilanci, programmazione e gestione economico-patrimoniale e finanziaria dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione
- Al Capo Ufficio gestione ciclo attivo/passivo e adempimenti tributari dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione



- Al Capo Ufficio Auditing e controllo di gestione dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione
- Al Capo Ufficio Stipendi dell'Area Contabilità, finanza e controllo di gestione
- All' Ufficio del Rettore
- Segreteria Particolare del Rettore
 - Segreteria Tecnica del Rettore
 - Segreteria del Pro Rettore Vicario
 - Segreteria Capo di Gabinetto
 - Segreteria Ufficio Rettore e Pro Rettori
 - Segreteria Collegio dei Direttori di Dipartimento
 - Cerimoniale
- Agli Uffici della Sicurezza
- Ufficio Speciale Prevenzione e Protezione
 - Centro di Medicina Occupazionale
 - Ufficio Esperto Qualificato
 - Laboratorio Chimico per la Sicurezza
- Alla Direzione Generale
- Segreteria Particolare
 - Segreteria Tecnica
- Al Capo Ufficio Organi Collegiali
- Alla Segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti
- e.p.c. Al Direttore Generale Azienda Policlinico
- e.p.c. Al Direttore Generale Azienda Ospedaliera S. Andrea
- e.p.c. Alle OO.SS.
- e.p.c. Alle R.S.U.

LORO SEDE

Oggetto: Contratto collettivo nazionale di lavoro, triennio 2016-2018, del comparto Istruzione e Ricerca – disciplina in materia di assenze del personale tecnico amministrativo.

In data 19.04.2018 è stato siglato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del neo comparto Istruzione e Ricerca.

Il nuovo CCNL interviene su molti istituti del rapporto di lavoro innovando significativamente o, comunque, aggiornando, tra l'altro, la disciplina di permessi, congedi e assenze.

A tale scopo, per facilitare il personale sulla conoscenza delle prerogative e delle procedure previste in merito dal CCNL, si riporta, nel seguito, un riepilogo delle norme di principale interesse comprensivo di ogni utile informazione allo scopo.



Congedi per le donne vittime di violenza (art. 18)

Si tratta di un istituto appositamente previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015 in base al quale la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, **per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni**, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

- La dipendente che intenda fruire del congedo è tenuta a farne richiesta scritta all'Area Organizzazione e Sviluppo, con relativa presa visione da parte del responsabile di struttura e con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario. La richiesta, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, deve essere corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione.
- Il trattamento economico è ad intera retribuzione analogamente a quello previsto per il congedo di maternità.
- Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
- La dipendente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria potrà avvenire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
- La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale secondo la disciplina di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
- La dipendente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

Unioni civili (art. 19)

Il presente articolo, come prevede la legge n. 76/2016, ha equiparato l'unione civile al matrimonio disponendo che "1. *Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei*



diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n.76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.»

Ferie e riposi solidali (art. 46)

Una rilevante novità è rappresentata dalle ferie solidali, istituito intervenuto per consentire ai dipendenti con **figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute**, di poter utilizzare giornate di ferie cedute da altri dipendenti.

La fruizione delle ferie solidali resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo, da parte del dipendente richiedente, della totalità delle proprie ferie, dei recuperi, dei permessi retribuiti di cui all'art. 48 e dei riposi compensativi maturati.

Da precisare che, su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente potrà cedere solo una parte delle proprie ferie dovendone necessariamente fruire n. 20 giorni, nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e n. 24 giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.

Modalità di attuazione

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità sopra considerate, possono presentare specifica richiesta all'Area Organizzazione e Sviluppo, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, **previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.**

- Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
- L'Amministrazione invita i dipendenti che intendano aderire alla richiesta, su base volontaria, di formalizzare la propria decisione con dichiarazione da inviare all'Area Organizzazione e Sviluppo, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendano cedere.
- L'Amministrazione, effettuate le verifiche in ordine alle dichiarazioni pervenute, darà corso alla procedura di attribuzione delle ferie e riposi solidali.
- Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.



- Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
- Le ferie e le giornate di riposo, una volta attribuite, rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.
- Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Permessi retribuiti (art. 47)

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti, da documentare debitamente:

- per partecipazione a concorsi od esami (giorni otto all'anno);
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente, da fruire entro 7 giorni dal decesso (giorni tre ad evento);
- matrimonio per un massimo di 15 giorni consecutivi in occasione dell'evento. **La novità, rispetto al vecchio contratto, è che tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.**

Si evidenzia che tali permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante i predetti periodi spetta l'intera retribuzione, ad esclusione dei compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 48)

A domanda, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore annuali di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari.

Si tratta di una tipologia di permesso che sostituisce l'espressione "*grave*", presente nel precedente CCNL, con la dizione "*particolare*". Si evidenzia che non è stata stabilita alcuna precisa indicazione sotto il profilo delle motivazioni atte a giustificare tale permesso. Data l'ampiezza e la genericità della previsione



contrattuale “per particolari motivi personali o familiari”, si ritiene che nella possibile casistica possano essere ricondotte tutte quelle specifiche situazioni del dipendente che, in relazione alla sua particolare condizione soggettiva, possa tradursi sostanzialmente in una forma di impossibilità a rendere la prestazione lavorativa (nascita di figli, sciopero dei mezzi di trasporto, gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, ipotesi di lutto non rientranti tra quelle legittimanti il permesso dell’art. 47 del CCNL del 19.04.2018; particolari bisogni di assistenza di familiari, ecc.).

Il responsabile non è comunque obbligato a concedere il permesso. Quest’ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dello stesso in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all’interesse del lavoratore evidenziato nella domanda.

I permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari:

- non riducono le ferie;
- **non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;**
- sono valutati agli effetti dell’anzianità di servizio;
- **nella stessa giornata non possono essere cumulati ad altre tipologie di permessi a ore, nonché con i riposi compensativi;**
- **possono essere fruiti anche a copertura dell’intera giornata lavorativa e, in tale caso, computati convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dall’orario previsto in quella giornata;**
- devono essere riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l’intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le ore di permesso fruiti fino alla data dell’entrata in vigore del nuovo CCNL (19.04.2018), saranno detratte dalle 18 ore annuali di permesso retribuito, introdotte dal nuovo istituto contrattuale.

Il presente articolo sostituisce l’art. 30 comma 2, del CCNL comparto università del 16.10.2008 (permesso per nascita figlio o per gravi motivi personali o familiari).



Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 49)

Permessi Legge 104/92

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui alla Legge n. 104/92. Tali permessi possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, da autocertificare, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Altri permessi retribuiti

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai:

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo;
- permessi e congedi di cui alla all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000 (documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado).

Anche per questi permessi il dipendente comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, da autocertificare, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Permessi orari a recupero (art. 50)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, **la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della**



giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità da autocertificarsi, valutati dal responsabile stesso.

I permessi orari a recupero non possono comunque essere utilizzati per giustificare sistematiche entrate in ritardo, oltre la flessibilità prevista (ore 08,00/09,30), comportando l'insorgere di precise responsabilità disciplinari.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario dal responsabile; **in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.**

Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 51)

L'articolo 51 introduce una nuova tipologia di permessi, che si aggiungono al monte ore fruibile per particolari motivi personali e familiari e possono essere richiesti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, **fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.**

Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle 18 ore di permesso.

I permessi fruibili su base oraria:

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- **ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.**



I permessi possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa e, in tale ipotesi:

- l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
- il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. **Da evidenziare, pertanto, che non è prevista la giustificazione mediante autocertificazione.**

E' necessario che la domanda di fruizione del permesso sia presentata all'Amministrazione con preavviso di almeno tre giorni, salvo i casi di particolare e comprovata urgenza o necessità ove la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione, purché non venga presentata oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente eserciterà il diritto al permesso giornaliero o orario.

Il comma 11 del presente articolo disciplina l'ipotesi di concomitanza tra l'esercizio del diritto al permesso per l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea derivante da una patologia in atto. Presupposto per l'applicazione del comma citato è il fatto che ricorra la situazione di stare fruendo di tale permesso contestualmente al manifestarsi di una patologia (malattia). In tal caso l'assenza è imputata alla malattia, con la conseguenziale applicazione della disciplina legale e contrattuale al relativo trattamento economico-giuridico. Ne discende che, vista la "*patologia in atto*" che comporta incapacità lavorativa temporanea, l'assenza dal posto di lavoro è giustificata attraverso i seguenti documenti:

- attestazione di malattia del medico curante, secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi, che chiaramente certifica lo stato di malattia del dipendente;
- attestazione con indicazione dell'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Analogamente a quanto previsto dal comma 11, il successivo comma dispone che **l'assenza possa essere imputata a malattia**, con l'applicazione del relativo



trattamento giuridico ed economico, **esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa.**

In tal caso l'assenza è giustificata mediante:

- attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che, a seguito della predetta prestazione, il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Si evidenzia che, ai sensi della nuova disposizione contrattuale, è possibile imputare l'assenza giornaliera a malattia per effettuare prestazioni specialistiche, solo nei casi espressamente sopra previsti.

Il dipendente, nelle ipotesi in cui debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a cicli di cure ricorrenti, può presentare all'Amministrazione - in via preventiva - un'unica certificazione, anche cartacea, redatta dal medico curante, che attesti la necessità di effettuare le predette terapie, comportanti incapacità lavorativa, secondo calendari prestabiliti. Alla predetta certificazione seguiranno le singole attestazioni di presenza dalle quali si evinca che le terapie sono state effettuate nei giorni prestabiliti e che le stesse sono state somministrate secondo il ciclo/calendario di cure prescritte dal medico.

Resta ferma, per il dipendente che deve sottoporsi a visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, la possibilità, in alternativa ai predetti permessi, di utilizzare i permessi brevi a recupero, i permessi per motivi personali e i riposi compensativi delle prestazioni extra orario.

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 56)

All'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale (c.d. part time), disciplinato dagli artt. 56, 57 e 58 sono state apportate alcune modifiche che saranno comunque regolamentate, per la parte attuativa, dal competente ufficio dell'Area Risorse Umane.

Si ritiene invece utile approfondire, di seguito, la parte normativa riguardante gli orari di lavoro e il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e misto.



Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 57)

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può 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.

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 58)

La nuova norma collettiva dà la possibilità di svolgere un'attività lavorativa supplementare oltre quella definita contrattualmente e disciplina il relativo trattamento economico.

Prestazione di lavoro supplementare e straordinario

Al personale con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto, può essere richiesto di svolgere, per specificate e comprovate esigenze organizzative od in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti anche da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise, **prestazioni di lavoro oltre l'orario concordato tra le parti, ma nel limite dell'orario ordinario di lavoro (36 ore settimanali), nella misura massima del 25% della durata dell'orario a tempo parziale, 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 dipendente con part time orizzontale o misto può effettuare le ore di lavoro supplementare entro il limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa (es. sabato). Il dipendente con part time verticale può effettuare le prestazioni di lavoro supplementare entro il limite settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate in cui non è prevista l'attività lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale del 15%.



Qualora le ore di lavoro supplementare siano eccedenti il limite del 25% dell'orario a tempo parziale ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, tale percentuale è elevata dal 15% al 25%.

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.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015..

Ferie e trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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 nuovo contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. 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.

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 spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e area professionale.



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.

Per ogni eventuale ulteriore necessità di chiarimenti è possibile contattare il competente Settore gestione presenze e servizi di supporto all'organizzazione, dell'Area Organizzazione e Sviluppo, ai nn. telefonici 0649912522/998/855/639.
Cordiali saluti

F.TO IL DIRETTORE AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO
Dott. Fabrizio DE ANGELIS