



## Direzione Generale - Disposizione

Napoli, 24 marzo 2021

**OGGETTO** presa d'atto dell'istanza dell'ing. Carmine Montano, dipendente a tempo indeterminato, categoria giuridica D3, circa la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da "tempo pieno" a "tempo parziale verticale" dal 1° aprile 2021 al 15 luglio 2023 nella misura del 50% dell'orario di lavoro.

### Premesso che

- il 3 dicembre 2015 è stata pubblicata la legge regionale 2 dicembre 2015 n. 15 avente ad oggetto il "*Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano*";
- il Titolo II - Capo II - della precitata normativa regionale, all'art. 7 indica quale soggetto di governo dell'ATO regionale l'Ente Idrico Campano (EIC);
- l'art. 22 della medesima legge statuisce il trasferimento all'EIC del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in servizio, alla data dell'entrata in vigore della Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15, presso le gestioni commissariali degli Enti d'Ambito istituiti ai sensi dell'abrogata Legge regionale n. 14/1997;
- l'elenco del personale avente titolo al trasferimento all'EIC è stato recepito nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale approvato dal Comitato Esecutivo dell'Ente con deliberazione 4 dicembre 2018, n. 9;
- il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dipendente delle gestioni commissariali delle disciolte Autorità d'Ambito territoriale ammontante a 34 unità è stato trasferito a titolo definitivo a decorrere dal 1° gennaio 2019, giusta determinazione 28 dicembre 2018, n. 9 del Direttore Generale;
- in data 2 gennaio 2019 sono stati sottoscritti i contratti individuali di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato dei 34 dipendenti trasferiti a titolo definitivo;
- l'ing. Carmine Montano, nato ad Avellino il 21 marzo 1977 già funzionario a tempo pieno e indeterminato dell'Ente d'Ambito Calore Irpino in gestione commissariale, Ato 1 della Regione Campania, è oggi inquadrato, nell'EIC, nella categoria D3, con il profilo professionale "Funzionario Tecnico".

### Tanto premesso ed atteso che

- il lavoro part time nelle pubbliche amministrazioni è disciplinato dalla legge 23 dicembre 1996, n. 662 - "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica" - (pubblicata in G.U. 28 dicembre 1996, n. 303);
- in particolare, prevede a ciò l'art. 1 (commi 57, 58, 59, 60 e 61) nonché le successive modificazioni introdotte dalla legge n. 133/2008 che ha provveduto a modificare il regime giuridico relativo alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part-time*, con una novella all'art. 1, comma 58, della legge n. 662 del 1996;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n. 9 del 30 giugno 2011, ha fornito ulteriori chiarimenti sull'applicazione dell'art. 16 legge n. 183/2010 che, in via transitoria, ha previsto la possibilità, per le pubbliche amministrazioni, di sottoporre a una nuova valutazione le situazioni di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo



parziale già realizzatesi alla data di entrata in vigore del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede;

- per quanto riguarda il CCNL 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali la richiamata materia è puntualmente disciplinata dal Capo III agli articoli 53, 54, 55 e 56;
- in particolare, l'art. 53 (*Rapporti di lavoro a tempo parziale*) recita testualmente:

*1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:*

*a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni 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 ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. 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. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.*

*Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.*

*4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.*

*5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:*

*a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;*

*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'ente.*

*6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.*

*7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.*



8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10%.

In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

9. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

10. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015.

Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8.

11. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, 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.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 11.

In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

13. 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.

Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 10, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

14. 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 medesimo CCNL, con l'art. 54, provvede a disciplinare la materia dell'*Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale* così come di seguito riportato:

*1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.*

*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) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).*

*3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.*

*4. 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'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.*

- Il medesimo CCNL all'art. 55, invece, provvede a disciplinare il "**Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**" così come di seguito riportato:

*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, 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.*

*3. 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.*

*4. 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.*

*5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.*

*6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.*

*7. 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 69 modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 ed all'art.38 del CCNL del 14.9.2000.*

*8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015.*

*9. 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 dalla contrattazione collettiva nazionale, 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, 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 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.*

*10. 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 profilo professionale.*



11. 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.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

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. 81/2015.

#### **Preso atto che**

- ulteriori modificazioni sono intervenute in materia in ragione del richiamato art. 56 del CCNL 21 maggio 2018 con il quale si è provveduto a disapplicare definitivamente la disciplina di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 del CCNL Regioni ed Enti Locali del 14 settembre 2000.

#### **Vista**

- l'istanza 24 marzo 2021 prot. n. 6678 presentata dall'ing. Carmine Montano, funzionario di questo Ente, dipendente a tempo indeterminato, cat. D3, con la quale viene richiesto di trasformare il rapporto di lavoro da "tempo pieno" a "tempo parziale verticale" dal 1° aprile 2021 e sino al 15 luglio 2023 e nella misura del 50 % dell'orario di lavoro (ovvero per 36 ore bisettimanali), anche in riferimento alla selezione pubblica superata presso la SOGESID Spa, società interamente partecipata dal MEF.

Al fine di consentire l'espletamento dell'attività richiesta, ritenuta di alto profilo professionale e di valenza nazionale e considerata l'opportunità per il funzionario istante di realizzare un'esperienza specialistica di settore che oltre a determinare una notevole crescita professionale - atteso che la predetta attività sarà realizzata in un contesto di costante collaborazione con strutture complesse di livello ministeriale - susciterà l'acquisizione di nuove competenze che potranno essere, successivamente, fruibili dall'Ente.

#### **Visti**

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la Legge regionale 2 dicembre 2015 n. 15;
- il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- il CCNL 21 maggio 2018;
- la legge regionale 2 agosto 2018 n. 26;
- lo Statuto dell'Ente Idrico Campano;
- visti i poteri in titolarità del Direttore Generale dell'EIC ai sensi dell'art. 12, comma 2, dello Statuto e dell'art. 12, comma 3, della legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15;

***In relazione a quanto sopra esposto, ricorrendo le condizioni previste dalle norme legislative e contrattuali vigenti e preso atto delle esigenze che hanno determinato l'istanza***

#### **DISPONE**

- la trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato in essere tra questo Ente e l'ing. Carmine Montano da tempo pieno a tempo parziale verticale (50% dell'orario previsto);
- la successiva sottoscrizione di un apposito accordo tra questo Ente e l'ing. Carmine Montano



che fissi la decorrenza del tempo parziale verticale dal 1° aprile 2021 a tutto il 15 luglio 2023, fatta salva un'ulteriore proroga, nella misura del 50 % dell'orario di lavoro (*ovvero 36 ore bisettimanali*). L'accordo da sottoscrivere manterrà in capo all'EIC l'individuazione dei giorni nei quali l'ing. Carmine Montano dovrà fornire le prestazioni lavorative dovute;

- di prevedere, altresì, che l'ing. Carmine Montano comunichi a questo Ente le attività da lui svolte presso la SOGESID Spa e rappresenti, contestualmente, l'assenza di qualsiasi conflitto con le funzioni a lui attribuite dall'EIC;
- di dare mandato al Settore Risorse Umane di predisporre il precitato accordo a far data dal 1° aprile 2021 a tutto il 15 luglio 2023, garantendo, nel contempo che vengano rispettate le previsioni di cui all'art. 54 e 55 (*comma da 1 a 9*) del CCNL 21 maggio 2018;
- di dare mandato al Servizio Finanziario di applicare quanto statuito dalle norme contrattuali in materia retributiva (*art. 55 dal comma 10 al comma 13*) ed in ogni altra materia prevista;
- prendere atto che, ai sensi della legge 23 dicembre 1996, n. 662 - articolo 1, comma 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 % 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. La ulteriore quota del 20 % 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*";
- trasmettere la presente determinazione all'interessato, al Servizio Finanziario ed al Settore Risorse umane;
- di dare atto che la presente disposizione non comporta oneri finanziari;
- di dare atto, altresì, che il presente provvedimento, viene pubblicato all'Albo Pretorio e nella sezione Amministrazione Trasparente per 15 giorni consecutivi e depositato in originale presso gli Uffici dell'Ente, nonché in copia presso il Settore Risorse Umane.

IL DIRETTORE GENERALE  
prof. ing. Vincenzo Belgiorno