



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE (ORU)
SETTORE 2 - GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI**

Assunto il 12/01/2024

Numero Registro Dipartimento 55

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 473 DEL 16/01/2024

Oggetto: Dip. -----, matr. 10046696. Decreti n.946 del 2 febbraio 2022, n. 6953 del 26/06/202 e n. 614 del 18/01/2023. Parziale rettifica e integrazione.

Proroga del rapporto di lavoro da tempo indeterminato e full time a tempo indeterminato e part time. D. Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. CCNL Comparto "Funzioni Locali" del 21/05/2018 e CCNL Comparto "Funzioni Locali" del 16/11/2022.

Dichiarazione di conformità della copia informatica

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

PREMESSO CHE:

- con DDS n. 946 del 2 febbraio 2022, a richiesta e per la dipendente regionale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time, ...omissis... matr. 10046696, inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in servizio presso il CPI di Soverato afferente al Settore 2 "Funzioni Territoriali: Centri per l'impiego – Attuazione Politiche Attive e Inclusive – Coordinamento – Area Centro – Sede di Catanzaro" del Dipartimento "Lavoro", a decorrere dal 1° febbraio 2022 e sino al 30 giugno 2022, è stata disposta la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo indeterminato e full time a tempo indeterminato e part time al 50% pari a 18 (diciotto) ore settimanali, con articolazione della prestazione lavorativa su giorni 3 (tre) come di seguito: lunedì dalle ore 7,30 alle ore 13,30 e dalle ore 14,00 alle ore 17,00 (ore 9); martedì dalle ore 7,30 alle ore 12,00 (ore 4,30); mercoledì dalle ore 7,30 alle ore 12,00 (ore 4,30);
- per mero refuso di stampa il part time è stato qualificato come verticale anziché misto;
- con istanza del 20 giugno 2022 acquisita al protocollo generale dell'Ente in pari data al n. 287778, la dipendente ha chiesto la proroga del regime di part time al 50%, alle medesime condizioni di cui al punto precedente, con decorrenza dal 1° luglio 2022 e sino al 31 dicembre 2022;
- a mezzo pec del 21 giugno 2022 il Dirigente Generale competente, in merito alla richiesta *de qua*, ha espresso parere favorevole;
- con DDS n. 6953 del 26/06/2022 è stata disposta la proroga del regime di part time al 50% (18 ore settimanali) dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, con la medesima articolazione settimanale della prestazione lavorativa;
- per mero refuso di stampa il part time è stato qualificato come verticale anziché misto;
- con istanza del 30 dicembre 2022 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 16 gennaio 2023 al n. 18249, la dipendente ha chiesto un'ulteriore proroga del regime di part time al 50%, alle medesime condizioni di cui ai punti precedenti, con decorrenza 1° gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2023;
- con nota prot. n. 4746 del 05/01/2023, il Dirigente Generale competente, in merito alla richiesta *de qua*, ha espresso parere favorevole;
- per mero refuso di stampa il part time è stato qualificato come verticale anziché misto;
- con DDS n. 614 del 18/01/2023 è stata disposta la proroga del regime di part al 50% (18 ore settimanali) dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con la medesima articolazione settimanale della prestazione lavorativa;
- con istanza del 12 dicembre 2023 acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 14 dicembre 2023 al n. 556859, la dipendente ha chiesto un'ulteriore proroga del regime di part time al 50%, alle medesime condizioni di cui ai punti precedenti, con decorrenza 1° gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2023;
- con nota prot. n. 2542 del 3/01/2024, il Dirigente Generale competente, in merito alla richiesta *de qua*, ha espresso parere favorevole;

PRESO ATTO del CCNL 21 maggio 2018 del Comparto "Funzioni Locali" ed in particolare:

- dell'art. 53 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*), che ai commi 1, lett. b), 2, 7, 12 e 13 testualmente dispone:
 - comma 1, lett. b): "*Gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: (...) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati*";
 - comma 2: "*Il numero dei rapporti di lavoro tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno (...)*";
 - comma 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 tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna*";
 - comma 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 (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, all'anno e del relativo trattamento economico). 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*";

- comma 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, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.”;

- dell'art. 54 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) che ai commi dal 2 e 3, prevede:

- comma 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 periodo 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 indicate nelle lettere a) e b);

- comma 3: “Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente”;

PRESO, ALTRESI', ATTO dell'art. 62 del CCNL 16/11/2022 Comparto “Funzioni Locali” (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale” che disapplica e sostituisce l'art. 55 del CCNL 21/05/2018 Comparto “Funzioni Locali” e che, ai commi dal 2 al 13, stabilisce:

- comma 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”;

- comma 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”;

- comma 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 settimanale 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”;

- comma 5: “Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 74, comma 2, lettera d) del presente CCNL, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario”;

- comma 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%”;

- comma 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 modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1.04.1999 ed all'art. 38 del CCNL del 14.09.2000”;

- comma 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”;

- comma 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 e misto hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, L. 104/1992 i quali

si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale o misto, 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, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo 79 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”;

- comma 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 area o categoria e profilo professionale”;

- comma 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”;

- comma 12: “Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia”;

- comma 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”;

- comma 14: “Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 55 del CCNL del 21.05.2018”;

RICHIAMATO l’art. 73 della legge n. 133 del 6 agosto 2008, modificativa dell’art. 1, commi da 56 a 65 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, che ha introdotto modifiche in materia di lavoro part-time, nel senso che la trasformazione del rapporto di lavoro non avviene in modo automatico dopo 60 giorni dalla presentazione della domanda, ma deve essere concessa dall’amministrazione di appartenenza, la quale la può negare se reca pregiudizio alla funzionalità dell’Amministrazione;

VERIFICATO che il numero dei rapporti a tempo parziale presso questo ente per la categoria giuridica D (ora Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione), ad oggi, rientra nel limite di predetta percentuale;

CONSIDERATO CHE:

- la rettifica è un provvedimento amministrativo di secondo grado, diretto all’eliminazione degli errori materiali o di semplici irregolarità materiali;

- si distingue dall’annullamento d’ufficio e dalla revoca non avendo natura di vero e proprio provvedimento di riesame e non è assoggettato alla disciplina di cui all’art. 21-*nonies* della legge n. 241/1990, in quanto non riguarda atti affetti da vizi di merito o di legittimità e non presuppone alcuna valutazione, più o meno discrezionale, in ordine alla modifica del precedente operato della P.A.;

- ha natura doverosa, in luogo della discrezionalità insita nel potere di annullamento d’ufficio; non comporta nessuna valutazione tra l’interesse pubblico e quello privato sacrificato;

- non richiede una motivazione rigorosa (T.A.R. Lombardia, Brescia, sez. I, 04 marzo 2021, n. 213);

VISTI:

- il decreto legge n. 79 del 28 marzo 1997 avente ad oggetto “*Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica, convertito con modificazioni dalla legge 28 maggio 1997, n. 140*”;

- l’art. 73 (*Part-time*) della legge n. 133 del 6 agosto 2008 “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”*”;

- il D. Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”;

- il CCNL 21 maggio 2018 per il personale non dirigente del Comparto “Funzioni Locali”;

- il CCNL 16 novembre 2022 per il personale non dirigente del Comparto “Funzioni Locali”;

VISTI, altresì:

- la D.G.R. n. 665 del 14 dicembre 2022 recante: “*Misure per garantire la funzionalità della struttura organizzativa della Giunta regionale – Approvazione regolamento di riorganizzazione delle strutture della*

Giunta regionale – Abrogazione Regolamento regionale 20 aprile 2022, n. 3 così come modificata in parte qua dalla DGR n. 717 del 15/12/2023;

- il DDG n.16682 del 16/12/2022 avente ad oggetto: “Approvazione nuova struttura organizzativa Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane. Regolamento regionale 14 dicembre 2022, n.12”;
- il DDG n. 9492 del 4/07/2023 con il quale è stato conferito l’incarico di Dirigente *ad interim* del Settore “Gestione Giuridica del Personale e Relazioni Sindacali” al Dirigente Avv. Roberta Cardamone;
- il DDG n. 9508 del 05/07/2023 con il quale è stato conferito l’incarico di Elevata Qualificazione di terzo livello, denominata “Affari generali del personale e funzioni consultive su progetti obiettivo” alla dipendente Antonietta Bianco, matr. 10044506;
- la nota prot. n. 311868 del 7 luglio 2023 avente ad oggetto: “Disposizione di servizio” con la quale è stata individuata la dipendente Antonietta Bianco quale responsabile di procedimento inerente alle funzioni dell’elevata qualificazione assegnata;

DATO ATTO CHE:

- l’istruttoria è completa e, giusta nota prot. n. 328959 del 19/07/2023, è stata condivisa dalla dipendente Maria Febbe, matr. n. 28425, in relazione alle misure alternative alla rotazione, per come previsto da vigente P.T.P.C.T. 2022/2024 e per come, tra l’altro, suggerite dal P.N.A.;
- il provvedimento è stato espressamente formulato su proposta del Responsabile del Procedimento che ne attesta la regolarità e la correttezza sotto il profilo istruttorio – procedimentale;

PRECISATO che il presente decreto è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni operative contenute nella circolare del Dipartimento Segretariato Generale n. 196397 del 2/05/2023;

RITENUTA la propria competenza in materia;

DECRETA

1. DI DARE ATTO che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, per cui si intende qui integralmente trascritta e ne costituisce motivazione;

2. DI RETTIFICARE parzialmente e ad integrazione i decreti n.946 del 2 febbraio 2022, n. 6953 del 26/06/2022 e n. 614 del 18/01/2023 nelle parti in cui, per errore, il rapporto di lavoro in regime di part time della dipendente ...omissis... , matr. n. 10046696 è stato qualificato come di tipo verticale anziché di tipo misto, confermandone il contenuto per la restante parte;

3. DI ACCOGLIERE l’istanza della dipendente ...omissis... matr. n. 10046696, inquadrata nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, in servizio presso il CPI di Soverato afferente al Settore 2 “Funzioni Territoriali: Centri per l’impiego – Attuazione Politiche Attive e Inclusive – Coordinamento – Area Centro – Sede di Catanzaro” del Dipartimento “Lavoro” e, per l’effetto, **DI AUTORIZZARE**, senza soluzione di continuità, la proroga del rapporto di lavoro in regime di part time al 50% (18 ore settimanali) dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, con articolazione della prestazione lavorativa nei giorni di lunedì dalle ore 7,30 alle ore 13,30 e dalle ore 14,00 alle ore 17,00 (ore 9), di martedì dalle ore 7,30 alle ore 12,00 (ore 4,30), di mercoledì dalle ore 7,30 alle ore 12,00 (ore 4,30) e, comunque, nel pieno rispetto dell’orario adottato dalla struttura di appartenenza;

4. DI QUALIFICARE il presente rapporto di lavoro a tempo indeterminato e part time come di tipo misto, ai sensi del vigente articolo 54, comma 2, lett. c) del CCNL sottoscritto il 21/05/2018 Comparto “Funzioni Locali”;

5. DI CONFERMARE che a seguito della proroga del rapporto di lavoro a tempo parziale misto, la prestazione lavorativa è ridotta di 18 ore, pari al 50% dell’attività ordinaria;

6. DI DETERMINARE che la dipendente rientrerà in servizio a full time alla scadenza del part time e, precisamente, il 1° luglio 2024, salvo diverso termine per revoca anticipata, decadenza o ulteriori richieste di proroga, ove concedibili ai sensi della normativa vigente in materia;

7. DI PRECISARE che entro 30 giorni dall’avvenuta notifica del presente atto, si provvederà alla stipulazione del relativo contratto, pena la decadenza dell’atto medesimo;

8. DI NOTIFICARE il presente decreto:

- alla dipendente ...omissis... matr. 10046696;
- al Dipartimento "Lavoro";
- al Settore "Funzioni Territoriali: Centri per l'impiego – Attuazione Politiche Attive e Inclusive – Coordinamento – Area Centro – Sede di Catanzaro";
- al CPI di Soverato;
- al Settore "Contenzioso del Personale, Archivio del Personale e Gestione Applicativi, Organizzazione e Sviluppo Competenze, Gestione Strutture Speciali" del dipartimento ORU, per i successivi adempimenti di competenza;
- al Settore "Gestione Economica e Previdenziale del Personale" del Dipartimento ORU, per i successivi adempimenti di competenza;

9. DI PROVVEDERE alla pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679;

10. DI PROVVEDERE, altresì, alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679;

11. DI PRECISARE CHE ai sensi dell'art. 63 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Giudice ordinario, in funzione di Giudice nei modi, per gli effetti e termini di cui agli artt. 409 e ss. del Codice di Procedura Civile.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

Antonietta Bianco

(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente

ROBERTA CARDAMONE

(con firma digitale)