

# IL RAPPORTO DI LAVORO



# IL RAPPORTO DI LAVORO PARTE 2^

PERIODO DI  
PROVA

TEMPO  
DETERMINATO

CONTRATTO DI  
SOMMINISTRAZIONE

ESTINZIONE  
RAPPORTO  
DI LAVORO

PART-TIME

# LE FONTI PRINCIPALI

☐ D.Lgs. 15 Giugno 2015 n. 81

☐ CCNL 2016-2018

# TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO

## SI DISTINGUONO:

- LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
- LAVORO A TEMPO DETERMINATO

**Entrambe le tipologie possono essere a:**

- TEMPO PARZIALE
- TEMPO PIENO

Il contratto di lavoro a **tempo indeterminato** e a **tempo pieno**, costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende.

# LAVORO A TEMPO DETERMINATO

## ART. 57 comma 1 e 2 CCNL 2016-2018

Hanno una durata massima di 36 mesi e tra uno e l'altro deve esserci un intervallo di almeno 10 gg (per i contratti inferiori ai 6 mesi), e di almeno 20 gg ( per i contratti superiori a 6 mesi), dalla data di scadenza.

Per il personale sanitario la durata massima può essere prorogata di 12 mesi.

# TEMPO DETERMINATO

## Art. 57, comma 3 e 4

Il numero massimo dei contratti a tempo determinato stipulati in ogni Azienda non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato, tranne per:

- ✓ Attivazione nuovi servizi o riorganizzazione
- ✓ Particolari necessità aziendali
- ✓ Introduzioni nuove tecnologie

oltre a quelle già individuate dal DLgs 81/2015

# TEMPO DETERMINATO

## IPOTESI DI ASSUNZIONE

- Sostituzione del personale assente, con diritto di conservazione del posto: l'assunzione può essere anticipata di 30 gg al fine di assicurare l'affiancamento ( se astensione dal lavoro programmata)
- Sostituzione del personale assente per gravidanza e puerperio nelle ipotesi di congedo maternità, parentale, e congedo malattia figlio: assunzione possibile 30 gg prima dall'inizio del periodo di astensione.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto, o, prima di tale data, comunque con il rientro del dipendente sostituito.

# TEMPO DETERMINATO

## IPOTESI DI ASSUNZIONE

IN NESSUN CASO IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PUO' TRASFORMARSI IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, AI SENSI DELL'ART. 36, COMMA 5 DEL D.Lgs. n. 165/2001



# TEMPO DETERMINATO

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato

# TEMPO DETERMINATO

## TRATTAMENTO ECONOMICO: PRECISAZIONI

1. Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro i limiti annuali stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella P.A. ( ART. 33, COMMA 4 )
2. In caso di assenza per malattia, si applica l'art. 5 del D.L. 12/09/1983 n. 463.
3. Il periodo della conservazione del posto di lavoro è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 42 del CCNL 2016-2018
4. Possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze, fino ad un massimo di 15 gg complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ( art. 36, comma 2 CCNL 2016- 2018)

# TEMPO DETERMINATO

## TRATTAMENTO ECONOMICO: PRECISAZIONI

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi, possono essere inoltre concessi i seguenti permessi, in numero proporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato:

- ❖ Permessi retribuiti per motivi personali o familiari ( art. 37 CCNL)
- ❖ Permessi per esami o concorsi ( art. 36, comma 1 lettera a) CCNL)
- ❖ Permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche ( art. 40 CCNL)
- ❖ Permessi per lutto ( art. 36, comma 1 lettera b) CCNL)

# TEMPO DETERMINATO

## PERIODO DI PROVA

- ❑ Non superiore a 2 settimane per i rapporti inferiori a 6 mesi
- ❑ 4 settimane per i rapporti superiori a 6 mesi

# TEMPO DETERMINATO

## PREAVVISO

- Nessun preavviso durante il periodo di prova
- 1 gg per ogni periodo di lavoro di 15 gg fino a un max. di 30 gg  
In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti della metà.

# TEMPO DETERMINATO

## DL 75/2017: STABILIZZAZIONE DEI PRECARI

Le disposizioni introdotte dall'art. 20 del DL 75/2017 ( Legge Madia) prevedono la stabilizzazione « automatica» dei tempi determinati, con una procedura speciale di reclutamento. Si riferisce al triennio 2018-2020 e sono previsti i seguenti **3**

**requisiti:**

# TEMPO DETERMINATO

## DL 75/2017: STABILIZZAZIONE DEI PRECARI

- Il personale deve risultare in servizio successivamente all'entrata in vigore della legge n. 24 del 2015 (ossia dopo il 28 agosto 2015) con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione, anche in virtù di contratti stipulati antecedentemente a tale data.

# TEMPO DETERMINATO

## DL 75/2017: STABILIZZAZIONE DEI PRECARI

- il personale deve essere stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali in relazione alle medesime attività da svolgere nel ruolo da consolidare.



# TEMPO DETERMINATO

## DL 75/2017: STABILIZZAZIONE DEI PRECARI

- deve aver maturato alla data del 31 dicembre 2017 alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno 3 anni di servizio anche non continuativi negli ultimi 8 anni. Gli anni utili devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale per la quale si procede all'assunzione.

# CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE TEMPO DETERMINATO

## ART. 59 CCNL 2016-2018

Il ricorso a questa tipologia di contratto NON è consentito per i profili professionali delle categorie A e B, ovvero per i profili professionali anche delle categorie C e D, addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi.

Rimane facoltà aziendale una forma di flessibilità per le esigenze dei servizi di emergenza.

Questo tipo di contratto non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. Il limite numerico è lo stesso regolamentato per i tempi determinati (art. 57, comma 3 CCNL)

# PART - TIME

## ART. 60 CCNL 2016-2018

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31/12 di ogni anno, elevabile di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari e tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

# PART - TIME

## ART. 60 CCNL 2016-2018

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle norme vigenti in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro 15 gg, all'Azienda o Ente nel quale prestano servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

# PART - TIME

## ART. 60 CCNL 2016-2018

Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, comma 4 e 5 del D.Lgs. n. 81/2015
- Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche
- Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità

# PART - TIME

## ART. 60 CCNL 2016-2018

- Genitori con figli minori, in relazione al loro numero
- Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno
- 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

# PART - TIME

## ART. 60 CCNL 2016-2018

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

Nelle suddette ipotesi le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda dà luogo alla costituzione del tempo parziale entro il termine di 15 gg e le trasformazioni effettuate a tale titolo, non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati del 25% aumentabile del 10%.

# PART - TIME

**D.Lgs. n.81/2015**

## **Art. 8: Trasformazione del rapporto**

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.



# PART - TIME

**D.Lgs. n.81/2015**

## **Art. 8: Trasformazione del rapporto**

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

# PART - TIME

**D.Lgs. n.81/2015**

## **Art. 8: Trasformazione del rapporto**

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

# PART - TIME

**D.Lgs. n.81/2015**

**Art. 8: Trasformazione del rapporto**

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

# PART - TIME

D.Lgs. n.81/2015

**Art. 8: Trasformazione del rapporto**

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

# PART - TIME

**D.Lgs. n.81/2015**

**Art. 8: Trasformazione del rapporto**

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

# PART - TIME

**D.Lgs. n.81/2015**

## **Art. 8: Trasformazione del rapporto**

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

# PART - TIME

## ART. 61: ORARIO DI LAVORO PERSONALE PT

- Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere: Orizzontale, Verticale o Misto
- Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente, ed eventuali modificazioni devono avvenire con il consenso scritto dell'interessato.
- Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale PT Orizzontale, previo consenso, può essere utilizzato per la PD, in numero proporzionale all'orario svolto (max. 102 ore all'anno).
- Il dipendente con rapporto di lavoro PT, non può effettuare prestazioni aggiuntive, né attività di supporto intramoenia.

# PART - TIME

## ART. 62: TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE PT

Al personale con rapporto di lavoro PT, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare: la misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.

Nel caso di rapporto di lavoro PT Verticale, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

In ogni caso entro il limite massimo settimanale, mensile e annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno.



# PART - TIME

## ART. 62: TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE PT

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o assenze non prevedibili ed improvvise.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione pari al 15%, e qualora le ore di lavoro supplementare siano eccedenti al limite massimo previsto, la maggiorazione è elevata al 25%.

Per i PT Orizzontali, il numero di giorni di ferie sono paria quelle per il tempo pieno, mentre per i PT Verticali sono proporzionate alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

# PERIODO DI PROVA

## ART. 25 CCNL 2016 - 2018

Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di:

- 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B
- 6 mesi per le restanti categorie

Tenendo conto del solo servizio effettivamente prestato

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o negli altri casi previsti dalla legge o dal CCNL.

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso.

# PERIODO DI PROVA

## ART. 25 CCNL 2016 - 2018

Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto, e, nel caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione, per la durata del periodo di prova.

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina.

# ESTINZIONE RAPPORTO DI LAVORO

## ART. 72 TERMINI DI PREAVVISO

### I termini di preavviso sono fissati come segue:

- 2 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni
- 3 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni
- 4 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio oltre i 10 anni

In caso di dimissione del dipendente i termini si riducono alla metà.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Durante il periodo di preavviso non è possibile usufruire delle ferie

# ESTINZIONE RAPPORTO DI LAVORO

## ART. 73 CAUSE CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre ai casi previsti dall'art. 42 (Assenze per malattia), 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) e art. 66 (Codice Disciplinare) ha luogo:

- Al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio
- Dimissioni del dipendente
- Decesso del dipendente
- Perdita cittadinanza
- Recesso unilaterale ( art. 72 D.L. n. 112/2008)

# RICOSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

**ART. 26 CCNL 2016 - 2018**

Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per recesso o per motivi di salute può chiedere **entro 5 anni** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

L'Azienda si pronuncia entro 60 gg dalla richiesta e la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione era stata causata da motivi di salute.

# IL RAPPORTO DI LAVORO PARTE 2^

