



UNIVERSITÀ DI PARMA



U.O. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO ED
ORGANIZZAZIONE
AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA

PRINCIPALI NOVITA'



UNIVERSITÀ DI PARMA

PARTE COMUNE

✚ Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza

✚ Art. 19 Unioni Civili

SEZIONE UNIVERSITA' e AZIENDE OSPEDALIERO - UNIVERSITARIE

✚ 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

FERIE E PERMESSI

Art. 18 Congedi per le donne vittime di violenza

Il nuovo CCNL introduce 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, debitamente certificata, **ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi 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.

La lavoratrice che intenda fruire del suddetto congedo, è tenuta a 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, con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.



UNIVERSITÀ DI PARMA

La lavoratrice può scegliere se fruire del congedo su base giornaliera o su base oraria, **ha 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 lavoratrice 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.

Il periodo di cui sopra è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

Il trattamento economico spettante è quello previsto per il congedo di maternità, secondo la disciplina di riferimento.

Art. 19 Unioni Civili

Il nuovo CCNL applica le disposizioni nelle quali ci si riferisce al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti la parola coniuge, coniugi o termini equivalenti, anche ai casi di ognuna delle parti dell'unione civile.

Quanto sopra con lo scopo di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e in adempimento agli obblighi di cui alla Legge n. 76/2016.

Art. 46 Ferie e riposi solidali

Viene introdotto un nuovo istituto che **consente al dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, di 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



UNIVERSITÀ DI PARMA

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, e che abbiano utilizzato tutte le giornate di ferie o di festività soppresse, nonché i permessi di cui all'art. 48 e i riposi compensativi eventualmente maturati, dovranno presentare specifica richiesta, anche reiterabile, di giorni di ferie o riposi nella misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda.

Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere. Non è possibile indicare i dipendenti a cui si vogliono cedere giorni di ferie o di riposo; la redistribuzione è effettuata dagli uffici del personale, secondo questi criteri: 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.

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**. Sono confermate le 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.

La modifica introdotta è relativa al **permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio o unione civile, che può essere fruito entro 45 giorni dalla data del matrimonio anziché entro 10 giorni come previsto dal previgente CCNL**.



UNIVERSITÀ DI PARMA

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

Questo articolo sostituisce l'art. 30, comma 2, del previgente CCNL. Al dipendente possono essere concessi, a domanda, **18 ore annue di permesso (riproporzionate in caso di part-time) per particolari** (dove il previgente articolo 30 prevedeva "gravi") **motivi personali o familiari**.

Il nuovo contratto prevede, inoltre, 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 ai riposi compensativi di maggiori di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore**.

I permessi sono invece **compatibili con la fruizione dei permessi giornalieri** previsti dalla legge o dal CCNL e sono altresì fruibili cumulativamente anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In quest'ultimo 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



UNIVERSITÀ DI PARMA

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.

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 e non possono comunque superare le 36 ore annue.**

Per ragioni organizzative e di funzionalità dell'Ufficio di afferenza, 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 valutati dal responsabile della struttura di afferenza. Il dipendente è tenuto quindi 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.

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

Tale articolo introduce il diritto a 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



UNIVERSITÀ DI PARMA

di fruizione per l'intera giornata invece 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.

Per fruire di tali permessi la domanda deve essere presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

TEMPO DETERMINATO

Art. 53 Contratto di lavoro a tempo determinato

Il comma 2 sostituisce l'art. 22 del precedente contratto e dispone che i contratti a termine hanno la **durata massima di trentasei mesi** e tra un contratto e quello successivo è previsto un **intervallo di almeno dieci giorni**, dalla data di scadenza di un **contratto di durata fino a sei mesi** ovvero **almeno venti giorni**, dalla data di scadenza di un **contratto di durata superiore a sei mesi**.



UNIVERSITÀ DI PARMA

Il **comma 3** prevede che 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*. L'**esenzione** delle suddette limitazioni quantitative è prevista in riferimento alle 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 possibilità di **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.*

Il successivo **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;*



UNIVERSITÀ DI PARMA

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

Il presente articolo sostituisce, innovandolo, l'art. 22 comma 2 del precedente contratto.

Tale articolo, in merito **alle ferie spettanti** prevede che: *le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato; 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.*

Possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze di servizio fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 47, comma 2.

Nel caso tuttavia **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);*



UNIVERSITÀ DI PARMA

- *permessi per lutto di cui, all'art. 47 (Permessi retribuiti), comma 1 lettera b).*

Altra novità riguarda 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.*



UNIVERSITÀ DI PARMA
TEMPO PARZIALE

Art. 56 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) **assunzione**, per la copertura dei posti 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.

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è prevista una **cadenza semestrale (giugno – dicembre) per la presentazione della domanda** da parte dei dipendenti già in servizio.

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



UNIVERSITÀ DI PARMA

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 dispone che la costituzione del rapporto a tempo parziale avvenga 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.

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 prevede che:

*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.



UNIVERSITÀ DI PARMA

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.*

I lavoratori 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 presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università.

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.



UNIVERSITÀ DI PARMA