

Ha altresì diritto al part time il dipendente al quale manchino 3 anni alla pensione ed intenda passare le proprie conoscenze al collaboratore che sarà deputato a sostituirlo. In tal caso sarà da sottoscrivere un apposito accordo da ratificarsi in sede protetta. In tal caso il dipendente è tenuto ad avanzare richiesta di part time con un preavviso di almeno 12 mesi.

#### **Art. 14) Viaggi durante l'orario di lavoro straordinario**

Per le prestazioni straordinarie effettuate non in continuazione del normale orario di lavoro, viene riconosciuto al dipendente anche il tempo impiegato per il viaggio di andata e ritorno al/dal luogo in cui si trovava al momento della richiesta. Per il percorso effettuato vengono inoltre rimborsate le spese di viaggio. A titolo esemplificativo, nel caso di prestazione resa dalle ore 19.00 alle ore 20.00 (con termine dell'orario di lavoro alle ore 17.00) viene riconosciuto anche il tempo di viaggio come straordinario nonché le relative spese.

Tale norma si applica anche nel caso del dipendente assunto a tempo parziale.

#### **Art. 15) Permessi, aspettativa, e pianificazione ferie**

##### 15.1 Permessi retribuiti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 31 marzo 2015 vengono concesse brevi assenze retribuite dal lavoro nei seguenti casi:

- visite mediche personali: Il permesso sarà concesso per il tempo certificato da documentazione medica, mentre si intende espressamente escluso dal computo il tempo che il dipendente dovesse impiegare per raggiungere - all'andata come al ritorno - il luogo in cui si effettua la predetta visita medica;
- esame di bilinguismo.

Le assenze retribuite durante l'orario di lavoro devono essere comunicate il prima possibile al preposto. La relativa documentazione dev'essere inviata al Servizio management personale.

Per quanto riguarda i congedi per eventi e cause particolari (decesso, grave infermità), formazione e maternità/paternità si fa riferimento a quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, dal decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278 e dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.

##### 15.3 Aspettativa non retribuita per maternità/paternità

Fermo restando le disposizioni del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e quanto previsto in materia dal CCNL del 31 marzo 2015, i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato possono richiedere un periodo di aspettativa non retribuita fino a 24 mesi, da fruire in seguito al congedo di maternità, al congedo parentale intero o alla prima frazione dello stesso o al termine della fruizione dei permessi giornalieri.

Tale aspettativa non retribuita può essere fruita al massimo in due frazioni; in caso di rientro in servizio la seconda frazione può essere fruita solo dopo sei mesi di effettivo servizio e portata a termine al massimo entro il compimento del 5° anno di età del