



REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME

Art. 1 Tipologie ed orari di part-time

Ai sensi dell'art. 21 del CCNL 2006-2009 Comparto Università e dell'art. 1 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito secondo le seguenti tipologie:

- a) rapporto di lavoro a tempo parziale **ORIZZONTALE**: orario ridotto in tutti i giorni della settimana;
- b) rapporto di lavoro a tempo parziale **VERTICALE**: orario pieno su alcuni giorni della settimana o alcuni periodi del mese o dell'anno;
- c) rapporto di lavoro a tempo parziale **MISTO**: combinazione delle due modalità precedenti.

Il dipendente può scegliere una delle seguenti percentuali di orario di lavoro:

- a) 33,3% dell'orario pari a 12 ore;
- b) 50% dell'orario pari a 18 ore;
- c) 66,6% dell'orario pari a 24 ore;
- d) 70% dell'orario pari a 25 ore;
- e) 83,3% dell'orario pari a 30 ore.

Art. 2 Principio di non discriminazione

Ai sensi dell'art. 4, 1° comma D.Lgs 25/2/2000 n.61: " il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi".

Ne consegue che il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali.

Nel contempo il trattamento economico del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art. 3 Criteri generali

Ai sensi dell'art. 21 comma 1 del CCNL 2006/2009, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale, sia nei rapporti a tempo determinato che a tempo indeterminato, mediante:

- a) trasformazione, su richiesta dei dipendenti interessati, dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;



- b) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

La modulazione dell'orario di lavoro deve essere concordata con il Responsabile della struttura di appartenenza in modo da contemperare l'esercizio del diritto del dipendente con le esigenze funzionali della struttura in cui presta servizio.

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del CCNL 2006/2009 i rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 4 Presentazione della domanda

Ai sensi dell'art. 21 comma 12 del CCNL 2006/2009 la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa può essere concessa dall'Amministrazione su apposita domanda del dipendente, il quale indica, nel caso di scelta del tempo parziale, anche la durata e la tipologia della prestazione lavorativa cui aspira.

Le domande di trasformazione del rapporto possono essere presentate dai dipendenti che hanno superato il periodo di prova in qualsiasi periodo dell'anno.

Le richieste di trasformazione vanno presentate all'Ufficio Personale Amministrativo e Tecnico.

L'Amministrazione si riserva il diritto di richiedere il parere del responsabile della struttura.

La domanda, redatta necessariamente in forma scritta, deve contenere:

- Nome e Cognome;
- Luogo e data di nascita;
- Codice fiscale;
- Residenza;
- Sede di servizio;
- qualifica di appartenenza;
- anzianità di ruolo;
- durata e tipologia della prestazione lavorativa prescelta;
- decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro che comunque non deve essere inferiore a 60 giorni dalla sua presentazione;
- dichiarazione relativa al possesso di eventuali titoli di precedenza da documentarsi all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo parziale;
- indicazione dell'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che si intende svolgere.

Art. 5 Modalità e tempi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time

Ai sensi dell'art. 21 comma 12 del CCNL 2006/2009 l'Amministrazione è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda, che, decorso inutilmente detto termine, si intende accolta.

Ai sensi dell'art. 21 comma 11 del CCNL 2006/2009 la conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve risultare da atto scritto contenente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della tipologia prescelta.



Nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità del servizio, l'Amministrazione potrà decidere di negare la trasformazione.

Art. 6 Criteri di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

Compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'Amministrazione terrà conto dei seguenti titoli di precedenza:

- dover assistere coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche;
- dover assistere una persona convivente con inabilità lavorativa totale e permanente, che assuma connotazione di gravità ai sensi della legge 104/92 - art. 3 comma 3, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua;
- presenza di un figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi della legge 104/92.

Inoltre, l'Amministrazione potrà tener conto dei seguenti criteri di priorità:

- essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa delle assunzioni obbligatorie;
- essere affetti da grave patologia ai sensi dell'art. 35 comma 14 del CCNL 2006/2009;
- essere affetti da una patologia rara o assistere una persona convivente affetta da una patologia rara;
- rientro da astensione per maternità;
- genitori di studenti del primo ciclo di istruzione con disturbi specifici di apprendimento;
- età anagrafica;
- anzianità di servizio;
- motivate esigenze di studio;
- adesione ad organizzazioni di volontariato;
- lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;
- conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

A parità di condizioni, l'ordine di precedenza sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio e, a parità, dalla maggiore età anagrafica.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dall'Asl competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

È fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 comma 1 lettera c) dal CCNL 2006/2009 relativamente alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche.



Art. 7 Riconversione del rapporto di lavoro

Il dipendente già assunto a tempo pieno, trascorsi almeno 2 anni dalla data di inizio del rapporto a tempo parziale, mediante apposita domanda scritta da presentarsi almeno 2 mesi prima della data di decorrenza indicata per la riconversione del rapporto, potrà chiedere di rientrare in servizio a tempo pieno o modificare la percentuale all'interno delle fasce di part-time.

Nel caso di più domande, qualora fosse necessaria una valutazione, l'ordine di precedenza sarà determinato dalla maggiore anzianità nel rapporto di lavoro part-time e dalla situazione economica/famigliare.

L'Amministrazione potrà accogliere richieste di rientro a tempo pieno anticipato, qualora sia trascorso, di norma, solo 1 anno dall'inizio del part-time, in caso di condizioni di particolare eccezionalità personale e familiare ovvero nel caso in cui siano venute meno le condizioni che hanno determinato uno dei titoli di precedenza previsti dall'art. 6.

Ai sensi dell'art. 21 comma 3 del CCNL 2006/2009, in caso di successiva disponibilità di posti a tempo pieno, è prioritariamente considerata la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro in tempo pieno di coloro che sono già assunti a tempo parziale.

Nel caso in cui un dipendente già assunto a tempo parziale chieda la trasformazione del rapporto a tempo pieno, l'Amministrazione può acconsentire alla riconversione del rapporto di lavoro solo se compatibile con la propria programmazione di fabbisogno del personale, tenuto conto delle risorse stanziare per le assunzioni e delle disponibilità di bilancio.

Art. 8 Trattamento economico e normativo

Ai sensi dell'art. 21 comma 9 del CCNL 2006/2009, il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, ad eccezione delle indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione.

Ai sensi dell'art. 21 comma 15 del CCNL 2006/2009, il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 9 del D.Lgs. n. 61/2000.

Per quanto compatibili, si applicano al rapporto di lavoro part-time le stesse disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 21 comma 10 del CCNL 2006/2009, 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 al numero di giornate di lavoro annue.

I dipendenti che abbiano ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, o che modifichino la percentuale del part-time, sono tenuti ad esaurire le ferie maturate entro la data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro. In caso di trasformazione in o da part time verticale o misto, le ferie dovranno essere riproporzionate.

I permessi retribuiti possono essere richiesti ed utilizzati anche in caso di rapporto di lavoro part-time in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

L'orario di lavoro del part-time conserva la flessibilità del lavoro a tempo pieno.



I permessi straordinari retribuiti (**150 ORE**) riguardanti il diritto allo studio sono riconosciuti anche al personale con rapporto di lavoro part-time in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time possono usufruire dei benefici previsti dalla **Legge 104/92** in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

Al personale con rapporto di lavoro part-time impegnato in corsi di formazione organizzati dall'Ateneo è consentito conservare le ore di lavoro svolte in eccedenza, rilevate tramite timbratura.

I dipendenti con rapporto di lavoro part-time hanno diritto ai **buoni pasto** nel rispetto delle pari opportunità e di quanto previsto per il personale a tempo pieno.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time di almeno 6 ore giornaliere che hanno figli di età inferiori a 3 anni, dai 3 agli 11 anni e ai dipendenti che assistono soggetti portatori di handicap in situazioni di gravità, può essere concessa su richiesta la pausa timbrata di 30 minuti prevista dall'Accordo decentrato del 28/10/1998.

Art. 9 Lavoro supplementare e lavoro straordinario

Per **lavoro supplementare** si intende la prestazione di lavoro resa oltre l'orario giornaliero concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno (36 ore). Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, l'orario non potrà in ogni caso essere superiore a 7,15 ore giornaliere (escluso la pausa).

I dipendenti a tempo parziale, come i dipendenti a tempo pieno, possono conservare le ore di attività lavorativa svolte in eccedenza fino ad un massimo di 50 ore.

In particolare, in accordo col proprio responsabile:

- coloro che prestano la propria attività lavorativa part-time con orario giornaliero pari a 6 ore che non effettuano pausa timbrata, hanno facoltà di accumulare massimo 30 minuti al giorno;
- coloro che prestano la propria attività lavorativa part-time con orario giornaliero pari a 6 ore e che effettuano pausa timbrata, hanno facoltà di accumulare massimo 60 minuti al giorno;
- coloro che prestano la propria attività lavorativa part-time con orario giornaliero inferiore alle 6 ore hanno facoltà di accumulare massimo 60 minuti al giorno.

Nel caso in cui, per esigenze di lavoro, si renda necessario prolungare ulteriormente la durata dell'attività lavorativa, dovranno darne comunicazione all'Amministrazione tramite lettera vistata dal proprio responsabile di struttura.

Nel caso in cui si superino 6,30 ore di lavoro giornaliero dovrà essere effettuata la pausa minima di 45 minuti, ovvero di 30 minuti nei casi previsti dall'art. 8 del presente Regolamento.

Per **lavoro straordinario** si intende la prestazione di lavoro oltre al normale orario a tempo pieno.

Ai sensi dell'art. 21 comma 13 e del .D.Lgs. n. 61/2000 art. 3 co. 5, il personale con rapporto di lavoro part-time non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario. L'eccezione riguarda i dipendenti con part-time verticale e solo se necessarie e specificamente autorizzate preventivamente dall'Amministrazione.



Art. 10 Attività lavorativa esterna all'Amministrazione

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% (24, 25 o 30 ore lavorative) è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa esterna tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale pari o inferiore al 50% (18 o 12 ore lavorative) può svolgere un'ulteriore attività lavorativa esterna subordinata o autonoma purchè tale attività non sia in palese contrasto ovvero in concorrenza con gli interessi dell'Amministrazione.

In ogni caso, l'ulteriore attività lavorativa non può intercorrere con un'Amministrazione pubblica.

Qualora il dipendente intenda esercitare questo diritto deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione insieme alla domanda di trasformazione del rapporto o, nel caso, entro 15 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa esterna. Nella comunicazione dovrà essere indicato il tipo di attività, i compiti, le funzioni e la struttura di servizio in modo tale da mettere l'Amministrazione nella condizione di poter accertare l'eventuale esistenza di una situazione di conflitto di interessi.

In vigore dal 1 marzo 2012.

Emanato con decreto del Rettore n.277528 del 28/02/2012