

Allegato al D.R. n. 7/2014 del 14 gennaio 2014

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 1 Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le modalità per la richiesta ed i criteri di priorità per la concessione dei rapporti di lavoro a tempo parziale, in attuazione dell'art. 21 del CCNL – Comparto Università del 16.10.2008 e della relativa normativa, attualmente in vigore, con le sue modificazioni ed integrazioni.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale non dirigente, sia nei rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, mediante:

- a) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
- b) assunzione a part-time nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti nel limite massimo del 25% della dotazione organica rilevata al 31 dicembre di ogni anno, salvo le eccezioni indicate all'art. 4 del presente regolamento.

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

Articolo 2 Tipologie ed orari di lavoro a tempo parziale

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:

- rapporto di lavoro a tempo parziale **orizzontale**: orario ridotto in tutti i giorni della settimana;
- rapporto di lavoro a tempo parziale **verticale**: orario pieno su alcuni giorni della settimana o alcuni periodi del mese o dell'anno;
- rapporto di lavoro a tempo parziale **misto**: combinazione delle due modalità precedenti.

Il/La dipendente può scegliere una delle seguenti percentuali di orario di lavoro di part-time orizzontale:

- 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) 83,3% dell'orario pari a 30 ore.

In caso di tempo parziale verticale su base settimanale l'orario di lavoro, in relazione a quello ordinario, dovrà essere articolato su non meno di tre giorni lavorativi.

In caso di tempo parziale verticale su base mensile o annua ed in caso di tempo parziale misto, l'Amministrazione nel valutare le singole istanze, terrà dei criteri adottati per le altre fattispecie di tempo parziale.

Articolo 3 **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 autorizzata dall'Amministrazione su apposita domanda del/della dipendente, il/la quale indica anche la durata della prestazione lavorativa e la tipologia prescelta.

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

- Nome e Cognome;
- Luogo e data di nascita;
- Codice fiscale;
- Qualifica di appartenenza;
- Sede di servizio;
- Decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro (che comunque non deve essere inferiore a 60 giorni dalla sua presentazione);
- Motivazione della richiesta;
- Articolazione dell'orario di lavoro
- Dichiarazione relativa al possesso di eventuali titoli di precedenza di cui all'art. 4, da documentarsi all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo parziale. La mancata segnalazione comporta l'esclusione della valutazione del titolo di preferenza;
- Durata e tipologia della prestazione lavorativa dell'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che si intende svolgere (limitatamente alle richieste aventi oggetto part-time non superiore al 50%).

La domanda di trasformazione del rapporto, indirizzata al Direttore Generale ed inviata all'Ufficio Amministrazione personale tecnico-amministrativo – CEL – forme di lavoro flessibili del Settore Amministrazione del Personale – Area del Personale - dell'Università, può essere presentata, sempre che siano trascorsi almeno 12 mesi dalla precedente trasformazione o dall'assunzione, almeno 60 giorni prima della decorrenza di trasformazione del rapporto di lavoro, che inizia sempre dal primo giorno del mese.

Le domande devono essere corredate delle eventuali dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000, idonee a comprovare gli eventuali titoli di preferenza.

Entro il termine di 30 giorni dalla data di ricezione della domanda l'Amministrazione, acquisito il parere del Responsabile della struttura, è tenuta a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni. Decorso inutilmente il termine, la domanda si intende accolta.

Ai/Alle dipendenti che presentano istanza potrà essere concesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo massimo di due anni, al fine di tutelare il sopravveniente diritto di ulteriori dipendenti che risultino in possesso di titoli di priorità.

Articolo 4

Titoli di precedenza ed esclusioni dal computo

Nel caso di impossibilità di accogliere tutte le domande per il raggiungimento del limite massimo di contingente, l'Amministrazione, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, terrà conto, nella valutazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dei titoli di precedenza di seguito indicati e redigerà una graduatoria permanente in cui inserire in ordine cronologico le istanze non accolte:

- a) dover assistere coniuge, figli o genitori affetti da patologia oncologica;
- b) dover assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) presenza di figli minori conviventi di età non superiore ai 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92.
- d) essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
- e) aver presentato in anni precedenti istanza di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time la quale non è stata accolta.

L'Amministrazione, inoltre, potrà tener conto dei seguenti criteri di priorità:

- a) essere affetti da grave patologia ai sensi dell'art. 35 comma 14 del CCNL 2006/2009;
- b) essere genitori di studenti del primo ciclo dell'istruzione che presentano Disturbi Specifici di Apprendimento;
- c) rientro da astensione per maternità;
- d) particolari e motivate esigenze di studio e personali;
- e) impegno in attività sociali svolte presso organizzazioni di volontariato riconosciute;
- f) lontananza o disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;
- g) conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Nel caso di titolarità di un diritto di precedenza, la domanda dell'interessato/a deve essere valutata con priorità rispetto a quella di altri dipendenti concorrenti.

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

E' fatto salvo il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i/le dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente Commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. Tali lavoratori hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e, a richiesta, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro nuovamente a tempo pieno (art. 12 bis del D.Lgs. n. 61 del 2000, modificato dall'art. 1 della L. n. 247 del 2007).

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

I casi in oggetto sono esclusi dal computo massimo del contingente del 25% previsto dalla normativa vigente.

Articolo 5

Riconversione del rapporto di lavoro

Al compimento del termine del part-time il rapporto di lavoro da tempo parziale sarà riconvertito a tempo pieno.

Il/La dipendente potrà ripresentare domanda di part-time secondo le modalità di cui all'art. 3 del presente Regolamento.

L'Amministrazione potrà accogliere richieste di rientro a tempo pieno anticipato 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. 4.

La riconversione anticipata può intervenire anche ad iniziativa dell'Amministrazione per far fronte a specifiche esigenze di servizio, previa accettazione del/della dipendente.

Nel caso in cui un/una dipendente già assunto/a 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.

Articolo 6

Trattamento economico e normativo

Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, ad eccezione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione. Il trattamento previdenziale di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 9 del D.Lgs. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Il personale a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Per il personale a tempo parziale verticale e misto il regime delle ferie viene commisurato al numero di giornate lavorative annue.

Il/Le 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 la 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.

Per quanto compatibili, si applicano al rapporto di lavoro part-time le stesse disposizioni di legge e contrattuali dettate per il lavoro a tempo pieno, tenuto conto della ridotta prestazione lavorativa e nel rispetto del principio di non discriminazione ai sensi dell'art. 4, 1° comma D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive integrazioni e modifiche.

Articolo 7

Lavoro supplementare e lavoro straordinario

Nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, è previsto l'istituto di lavoro supplementare.

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).

Nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, in eccedenza all'orario normale di lavoro.

A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale prevista nei rapporti di tempo pieno.

Articolo 8

Norme finali

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua emanazione ed è pubblicato all'Albo ufficiale di Ateneo.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si applicano le norme contenute nel C.C.N.L. – Comparto Università e nelle disposizioni di legge vigenti.