

# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FOGGIA

## Regolamento del rapporto di lavoro *part-time*

(emanato con D.R. n. 54 – 2016, prot. n. 3302 – I/3 del 22.01.2016)

(Confermata vigenza con D.R. n. 433-2017, prot. n. 10504 – I/3 del 13.04.2017)

«I termini relativi a persone che, nel presente Regolamento, compaiono solo al maschile si riferiscono indistintamente a persone di genere femminile e maschile. Si è rinunciato a formulazioni rispettose dell'identità di genere per non compromettere la leggibilità del testo e soddisfare l'esigenza di semplicità dello stesso.»

- **Finalità**
- **Art. 1 - Campo di applicazione**
- **Art. 2 - Articolazione dell'orario**
- **Art. 3 - Principio di non discriminazione**
- **Art. 4 - Presentazione della domanda**
- **Art. 5 - Modalità e tempi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time**
- **Art. 6 - Criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time**
- **Art. 7 - Riconversione del rapporto di lavoro**
- **Art. 8 - Trattamento economico e normativo**
- **Art. 9 - Lavoro supplementare e lavoro straordinario**
- **Art. 10 - Attività lavorativa esterna all'Amministrazione**
- **Art. 11 - Norma finale**

### **Finalità**

Il Regolamento costituisce lo strumento operativo per l'applicazione della vigente normativa sul rapporto di lavoro a tempo parziale - nel rispetto delle esigenze organizzative e di funzionalità dell'Amministrazione e dei diritti dei lavoratori - finalizzato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) adeguamento alle disposizioni legislative e contrattuali;
- b) incremento dell'efficienza e dell'efficacia organizzativa per garantire una maggiore flessibilità delle prestazioni lavorative;
- c) favorire la permanenza nel mondo del lavoro dei dipendenti che presentino situazioni personali o familiari di particolare rilevanza sociale;
- d) agevolare i lavoratori studenti non in possesso del diploma di scuola media superiore o di un primo diploma di laurea e chi si dedichi ad attività di volontariato.

### **Art. 1 - Campo di applicazione**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale, nei rapporti a tempo sia indeterminato sia determinato, mediante:
  - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
  - assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

## **Art. 2 - Articolazione dell'orario**

1. Preso atto delle modifiche del D. Lgs. 81/2015, il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività delle strutture dell'Ateneo nelle ore pomeridiane, sulla base delle seguenti tipologie:
  - con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
  - con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana.
2. Ai sensi dell'art. 5, c. 2, del D. Lgs. 81/2015, nel contratto di lavoro a tempo parziale é contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario.
3. La durata della prestazione lavorativa oraria, espressa in termini percentuali rispetto al tempo pieno, può essere pari al:
  - a. 41,67% dell'orario pari a 15 ore settimanali;
  - b. 50,00% dell'orario pari a 18 ore settimanali;
  - c. 66,67% dell'orario pari a 24 ore settimanali;
  - d. 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali.
4. L'articolazione dell'attività lavorativa prestata a tempo parziale dovrà essere svolta in non meno di tre giorni settimanali per un impegno minimo giornaliero di 5 ore.

## **Art. 3 - Principio di non discriminazione**

1. Ai sensi dell'art. 7, c. 1, D. Lgs. 81/2015, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in proporzione rispetto alla sua prestazione di lavoro, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

## **Art. 4 - Presentazione della domanda**

1. Ai sensi dell'art. 21, c. 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.
2. Le domande di trasformazione del rapporto possono essere presentate dai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova in qualsiasi periodo dell'anno.
3. La modulazione dell'orario di lavoro dovrà essere previamente concordata con il responsabile della struttura di appartenenza secondo criteri di temperamento dell'esercizio del diritto del dipendente con la salvaguardia di oggettive e motivate esigenze funzionali della struttura.
4. La domanda, da presentare all'Ufficio Reclutamento e Gestione Personale Tecnico-Amministrativo, deve contenere:
  - nome e cognome;
  - luogo e data di nascita;
  - codice fiscale;
  - residenza;
  - sede di servizio;
  - categoria di appartenenza;
  - durata della prestazione lavorativa prescelta;
  - decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro che, di norma, non deve essere inferiore a 60 giorni dalla presentazione della relativa domanda;
  - 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 intenda svolgere (nel caso in cui la domanda riguardi un rapporto di durata pari al 50% del tempo pieno).

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

1. Ai sensi dell'art. 21, c. 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.
2. 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. Resta ferma la possibilità, per il dipendente, di chiedere il trasferimento ad altra attività, nel rispetto della categoria ed area di appartenenza.
3. Ai sensi dell'art. 21, c. 11, del CCNL 2006/2009 e dell'art. 8, c. 2, del D. Lgs. 81/2015, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è ammessa su accordo delle parti e deve risultare da atto scritto contenente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della tipologia prescelta.
4. Il contratto è sottoscritto dal dipendente e dall'Amministrazione e diviene esecutivo, di norma, il primo oppure il quindicesimo giorno di ogni mese.
5. Ai sensi dell'art. 21, c. 3, del CCNL 2006/2009, per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

**Art. 6 - Criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time**

1. Compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro e fatto salvo quanto previsto dal successivo c. 2 e dall'art. 40, c. 1, lett. c), del CCNL 2006/2009 relativamente alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche, l'Amministrazione può concedere la trasformazione dei rapporti di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, ad un numero massimo di dipendenti non superiore al 10% del personale T.A. a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Il suddetto limite è da intendersi comprensivo delle trasformazioni in atto.
2. Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del D. Lgs. 81/2015, i lavoratori 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.
3. Ai sensi dell'art. 8, c. 4, del D. Lgs. 81/2015, 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, c. 3, L. n. 104/1992, 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.
4. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo parentale ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a

tempo parziale, purché con una riduzione non superiore al 50%. L'Amministrazione è tenuta a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

5. L'Amministrazione terrà conto dei seguenti, ulteriori, titoli di precedenza:

- presenza di un figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi della L. n. 104/92;
- rientro da astensione per maternità;
- genitori di studenti del primo ciclo di istruzione con disturbi specifici di apprendimento;
- anzianità di servizio;
- età anagrafica;
- 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.

### **Art. 7 - Riconversione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente già assunto a tempo pieno, trascorsi almeno tre mesi dall'inizio del periodo di rapporto a tempo parziale, mediante apposita domanda scritta, potrà chiedere di rientrare in servizio a tempo pieno o modificare la percentuale all'interno delle fasce di part-time.
2. 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/familiare.
3. 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 abbiano determinato uno dei titoli di precedenza previsti dall'art. 6.
4. 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**

1. Ai sensi dell'art. 21, c. 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 previste dallo stesso CCNL.
2. Il trattamento previdenziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 11 del D. Lgs. 81/2015. 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.
3. I dipendenti a tempo parziale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno proporzionato al numero di giornate di lavoro annue.
4. I permessi retribuiti possono essere richiesti ed utilizzati anche in caso di rapporto di lavoro part-time in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.
5. L'orario di lavoro del part-time conserva la flessibilità del lavoro a tempo pieno.

6. 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.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time possono usufruire dei benefici previsti dalla Legge 104/92 in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.
8. 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.
9. 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.

### **Art. 9 - Lavoro supplementare e lavoro straordinario**

1. Per lavoro supplementare si intende la prestazione di lavoro resa oltre l'orario concordato tra le parti nel contratto individuale.
2. L'Amministrazione ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari entro il limite dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
3. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale l'orario non potrà in ogni caso essere superiore a 9 ore giornaliere (escluso la pausa).
4. Per lavoro straordinario si intende la prestazione svolta oltre il normale orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 6, c. 3, D. Lgs. 81/2015, nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, c. 2, lett. c), del D. Lgs. 66/2003. Tale eventuale prestazione dovrà essere resa nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del Regolamento di Ateneo in materia di orario di lavoro e di servizio sostitutivo di mensa per il personale tecnico-amministrativo.
6. Ai sensi dell'art. 6, c. 4, D. Lgs. 81/2015, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

### **Art. 10 - Attività lavorativa esterna all'Amministrazione**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% (24 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.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale pari al 50% (18 ore lavorative) può svolgere un'ulteriore attività lavorativa esterna subordinata o autonoma purché tale attività non sia in contrasto ovvero in concorrenza con gli interessi dell'Amministrazione. In ogni caso, l'ulteriore attività lavorativa non può intercorrere con un'Amministrazione pubblica.
3. Qualora il dipendente intenda esercitare questo diritto deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione insieme con la 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 e dichiarata l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, di incompatibilità o di inconferibilità.

**Art. 11 - Norma finale**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali vigenti.
2. Contestualmente alla sua entrata in vigore, sono abrogate tutte le disposizioni e gli accordi/intese precedenti in materia di lavoro a tempo parziale in contrasto con il presente Regolamento.