

Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione e di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, in attuazione degli artt. 56, 57 e 58 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19/04/2018 (il CCNL); dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 4-12 del D. Lgs. 81/2015.
2. Il Regolamento si applica al personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato.
3. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere instaurati:
 - a. in caso di nuove assunzioni;
 - b. a seguito di trasformazione, a richiesta del dipendente, di un precedente rapporto di lavoro in regime di tempo pieno.

Art. 2 – Norme di principio

1. Il presente Regolamento si pone la finalità di armonizzare le esigenze dei dipendenti con quelle delle strutture in cui si articola l'Amministrazione e con quelle dell'Amministrazione nel suo complesso, secondo i canoni di un'allocazione flessibile ed ottimale delle risorse umane.
2. L'Amministrazione assicura il rispetto del principio di non discriminazione e pertanto il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, un trattamento meno favorevole rispetto a quello del lavoratore a tempo pieno inquadrato nello stesso livello contrattuale.
3. Gli atti in materia di tempo parziale sono emessi con provvedimenti del dirigente dell'area del personale. Il contratto di cui all'art. 9 è sottoscritto dal lavoratore e dal Direttore Generale.

Art. 3 – Tipologie di rapporto a tempo parziale e contingenti

1. La modulazione dell'orario di lavoro può essere di tipo orizzontale (orario ridotto su tutte le giornate lavorative settimanali), verticale (orario pieno su alcuni giorni, settimane o mesi) o misto (combinazione delle due modalità: orizzontale e verticale).
2. La durata della prestazione non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e si articola in 12, 18, 25 o 30 ore settimanali. Il part time verticale o misto su base annuale non può essere distribuito su meno di 6 mesi.
3. Ai sensi dell'art. 56 comma 2 del CCNL, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno e arrotondata per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il personale di cui all'art. 4 non concorre al computo di tale limite, né del limite ulteriore di cui all'art. 7.

Art. 4 – Categorie di personale con diritto al lavoro in regime di tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. Lgs. 81/2015, i dipendenti 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, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Ai sensi dell'art. 8 comma 7 del D. Lgs. 81/2015, il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.
3. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni dalla richiesta, senza ulteriore attività istruttoria che non consti nella verifica dei presupposti per il godimento del diritto.
4. Ai sensi dell'art. 56 comma 9 del CCNL, le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del computo del limite di cui art. 3 comma 3 né dell'ulteriore limite di cui all'art. 7.

Art. 5 – Presentazione delle istanze

1. Esclusi i casi di cui all'art. 4, a fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio che abbiano superato il periodo di prova presentano apposita domanda, indirizzata al Direttore Generale per il tramite dell'area del personale,
2. Nella domanda deve essere indicato:
 - a. orario di servizio in godimento;
 - b. articolazione della tipologia di lavoro a tempo parziale richiesta (tempo parziale orizzontale, verticale o misto);
 - c. modulazione dell'orario e, nei casi di tempo parziale verticale o misto, collocazione temporale dello stesso con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, richieste nell'ambito delle tipologie di orario in vigore in Ateneo;
 - d. decorrenza della trasformazione;
 - e. motivazione della richiesta nel caso in cui la stessa rappresenti titolo di precedenza/priorità ai sensi degli art. 6 e 7, ai fini dell'accoglimento della domanda;
 - f. limitatamente alle richieste aventi ad oggetto un tempo parziale non superiore al 50%; l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere;
 - g. eventuali incarichi o cariche ricoperte presso l'Amministrazione.
3. Le domande devono essere corredate:
 - a. del parere obbligatorio del Responsabile della struttura, in ordine all'eventuale pregiudizio di funzionamento della struttura di afferenza con riferimento alla concessione del tempo parziale e/o con riferimento alle caratteristiche dello stesso, rilevabili ai punti (b), (c) e (d) o agli eventuali incarichi o cariche ricoperte presso l'Amministrazione di cui alla lett. (g) del comma precedente.
 - b. delle eventuali dichiarazioni sostitutive idonee a comprovare gli eventuali titoli di priorità.

Art. 6 – Domande con carattere di priorità

1. Fatte salve le ipotesi di cui all'art. 4, ai fini della valutazione e dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i titoli di priorità, di eguale ordine di rilevanza, sono:

- a. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8 comma 4 D. Lgs. 81/2015);
- b. figlio convivente di età non superiore a tredici anni (art. 8 comma 5 D. Lgs. 81/2015);
- c. figlio convivente con disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92 (art. 8 comma 5 D. Lgs. 81/2015).

Art. 7 – Elevazione dei contingenti

1. Ai sensi dell'art. 56 comma 7 del CCNL, qualora il numero delle istanze di trasformazione del rapporto ecceda il contingente del 25% fissato ai sensi dell'art. 3 comma 3, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare lo stesso fino ad un ulteriore 10% esclusivamente in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari quali:
 - a. dipendenti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 6 (ricognitive dell'art. 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015); (12 punti)
 - b. dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche; (12 punti)
 - c. genitori con figli minori, in relazione al loro numero; (10 punti, + 2 punti per ogni figlio successivo al primo)
 - d. dipendenti che rientrino dal congedo di maternità o paternità; (10 punti)
 - e. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno; (10 punti)
 - f. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti; (9 punti)
 - g. la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all'art. 18 del CCNL 2018; (9 punti)
 - h. nuclei familiari con un solo genitore; (9 punti)
 - i. problemi di salute personali, certificati dal proprio medico curante e non riconducibili a quelli di cui agli articoli 4 e 6, che limitino la presenza in servizio continua o giornaliera; (9 punti)
 - j. frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di maturità di scuola superiore, laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca, master universitario; (4 punti)



Servizio Programmazione
e Sviluppo Organizzativo

UOC Relazioni sindacali, facilitazione
amministrativa e formazione

- k. distanza tra domicilio e sede di servizio: dai 30 km ai 50 km (4 punti), oltre 50 km (5 punti)
 - l. svolgimento di certificata attività di volontariato in enti di cui all'art. 4 e 17 del D. Lgs. 117/2017, Codice del Terzo settore (3 punti).
2. L'Amministrazione, sulla base dei criteri di cui al comma 1, redige una graduatoria in ordine decrescente di punteggio, che viene scorsa fino alla concorrenza del contingente.
 3. Ai sensi dell'art. 56 comma 8 del CCNL, qualora il numero delle richieste ecceda il contingente definito dalla somma delle due percentuali (25%+10%) definite dal comma 1 viene data la precedenza agli stessi casi, utilizzando la graduatoria di cui al comma 2.

Art. 8 – Esito dell'istanza

1. Verificati i presupposti, l'Amministrazione provvede, entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, ad invitare il dipendente alla stipula del contratto per la trasformazione del rapporto.
2. Ai sensi dell'art. 56 comma 4 del CCNL, il diniego dell'accoglimento della domanda deve essere motivato e fondarsi su almeno uno dei seguenti elementi:
 - a) superamento del contingente previsto dall'art. 3 comma 3 o, se operante, dall'art. 7;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporta una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussiste comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determina un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, anche con riferimento ai criteri di cui all'art. 5 comma 3 lett. a).
3. In caso di diniego di cui al punto c) del comma 2, l'Amministrazione verifica la percorribilità di soluzioni alternative, quali:
 - a) differimento dell'accoglimento dell'istanza, ovvero rinvio della trasformazione del rapporto per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dalla comunicazione, al fine di adottare le misure organizzative idonee ad evitare pregiudizi al funzionamento dell'Ateneo;
 - b) rimodulazione della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e del monte ore settimanale;



Servizio Programmazione
e Sviluppo Organizzativo

UOC Relazioni sindacali, facilitazione
amministrativa e formazione

- c) ricollocazione presso altre unità organizzative in cui il tempo parziale richiesto risulti compatibile con le esigenze di servizio.
4. A seguito della valutazione di assenza di pregiudizio di cui al comma 2 lett. c) non si darà corso a richieste della struttura di afferenza di ulteriore personale al fine di rilevare carichi e attività lasciati scoperti dal dipendente in regime di tempo parziale.

Art. 9 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La costituzione del rapporto a tempo parziale decorre dal primo giorno del mese e avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
2. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 10 – Lavoro supplementare

1. 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. 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.
2. 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.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può 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. 11 – Passaggio a tempo pieno

1. 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 di budget. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi di cui all'art. 5.
2. 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 di budget.
3. L'Amministrazione può proporre per esigenze organizzative, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previo consenso del dipendente, e compatibilmente con i vincoli di bilancio.

Art. 12 – Tempo parziale per altra attività lavorativa

1. Ai dipendenti che intendano svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato, l'Amministrazione concede il regime di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50%, previa valutazione delle esigenze dell'ufficio e dell'attività da svolgere, fermo restando il rispetto del regime delle incompatibilità e delle attività in potenziale conflitto di interessi e tenuto conto del vincolo determinato dal contingente del 25% previsto dalla normativa.
2. Il dipendente già in regime di tempo parziale non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno deve comunicare, con un anticipo di almeno 15 giorni dalla data dell'evento, l'eventuale successivo inizio di un'ulteriore attività lavorativa o la variazione di quella intrapresa. Il dipendente è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata qualora non sia emanato dall'Amministrazione un provvedimento di diniego decorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione.

Art. 13 – Rinvio a norme di legge e Contratti collettivi

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca nel tempo vigente e quelle del d.lgs. n. 81/2015.

Art. 14 – Norme transitorie

1. La scadenza dei rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti secondo le previsioni del precedente Regolamento si intende confermata secondo quanto previsto dai



Servizio Programmazione
e Sviluppo Organizzativo

UOC Relazioni sindacali, facilitazione
amministrativa e formazione

singoli contratti individuali. Alla suddetta scadenza, i dipendenti che ne vogliano fare richiesta dovranno presentare una nuova istanza, che sarà valutata secondo le disposizioni del presente Regolamento.

2. I rapporti di lavoro a tempo parziale che scadano nel periodo intercorrente tra la data di emanazione del presente Regolamento e la data del 31 dicembre 2021 si intendono automaticamente prorogati al 31 gennaio 2022.

Art. 15 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento è emanato con Decreto del Rettore, entra in vigore il giorno dopo la data di pubblicazione all'Albo Ufficiale dell'Ateneo ed è pubblicato nel sito web dell'Ateneo.

Tabella riepilogativa diritti

Condizione	Tipo di diritto	note
Dipendenti 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, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria territorialmente competente (art. 8 comma 3 del D. Lgs. 81/2015).	Diritto	No computo nel contingente
Dipendente che chiede, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (art. 8 comma 7 del D. Lgs. 81/2015).	Diritto	No computo nel contingente
Patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8 comma 4 D. Lgs. 81/2015).	priorità	Priorità massima nel computo di entrambi i contingenti (12 punti)
Dipendente con figlio convivente con disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92 (art. 8 comma 5 D. Lgs. 81/2015).	priorità	Priorità massima nel computo di entrambi i contingenti (12 punti)

Dipendente con figlio convivente di età non superiore a tredici anni (art. 8 comma 5 D. Lgs. 81/2015).	priorità	Priorità massima nel computo di entrambi i contingenti (12 punti)
Dipendenti con disabilità o in particolari condizioni psicofisiche.	Priorità	Priorità massima nel computo del secondo contingente (12 punti)
Dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero.	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (10 punti, + 2 punti per ogni figlio successivo al primo)
Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (10 punti)
documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (10 punti)
necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	Priorità	Priorità nel computo del secondo contingente (9 punti)

problemi di salute personali, certificati dal proprio medico curante e non riconducibili a quelli di cui agli articoli 4 e 6, che limitano la presenza in servizio continua o giornaliera	Priorità	Priorità computo secondo contingente (9 punti)	nel del
la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, di cui all'art. 18 del CCNL 2018	Priorità	Priorità computo secondo contingente (9 punti)	nel del
nuclei familiari con un solo genitore	Priorità	Priorità computo secondo contingente (9 punti)	nel del
frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di maturità di scuola superiore, laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca, master universitario	Priorità	Priorità computo secondo contingente (4 punti)	nel del
distanza tra domicilio e sede di servizio oltre 50 km	Priorità	Priorità computo secondo contingente (5 punti)	nel del
distanza tra domicilio e sede di servizio dai 30 km ai 50 km	Priorità	Priorità computo secondo contingente (4 punti)	nel del
svolgimento di certificata attività di volontariato in enti di cui all'art. 4 e 17 del D. Lgs. 117/2017, Codice del Terzo settore	Priorità	Priorità computo	nel del



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Servizio Programmazione
e Sviluppo Organizzativo

UOC Relazioni sindacali, facilitazione
amministrativa e formazione

		secondo contingente (3 punti)
--	--	--