

Norme per la costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1 - Individuazione qualifiche e numero di rapporti di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche se a tempo determinato, non può essere indicativamente costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata, oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, svolga funzioni di studio.

Possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale, tramite assunzioni o trasformazioni del rapporto di lavoro di personale già in servizio, per qualifiche funzionali fino alla 7^a compresa. E' possibile procedere alla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale anche nel caso di dipendenti appartenenti a qualifiche superiori, purché, qualora gli stessi ricoprano le funzioni di cui sopra, i responsabili delle sedi presso cui gli stessi prestano servizio esprimano un esplicito assenso.

Il numero massimo complessivo di rapporti di lavoro a tempo parziale che possono essere costituiti è fissato nel 10% della dotazione organica complessiva dei posti di personale tecnico ed amministrativo, coperti o formalmente impegnati al 31 dicembre dell'anno precedente, e comunque entro i limiti della spesa massima annua prevista per la dotazione organica medesima.

Detta percentuale verrà applicata, con arrotondamento in difetto o in eccesso a seconda che l'eventuale frazione risulti pari/inferiore ovvero superiore allo 0,50 e, comunque, entro il limite complessivo consentito, rapportando le eventuali frazioni di posti a tempo parziale a posti interi.

Il contingente così determinato è destinato prioritariamente al personale di ruolo a tempo pieno che richiede la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. Per i posti eventualmente non coperti dal personale di ruolo in servizio possono essere avviate procedure di reclutamento.

Ogni trasformazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, darà luogo alla modifica del contratto di lavoro individuale.

2 - Tipologia, orario di servizio e sua articolazione

Il dipendente di ruolo a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% e superiore al 70% di quella a tempo pieno. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti successivamente alla data di redazione della presente direttiva.

Nel caso di personale che presta servizio in sedi convenzionate con il Servizio Sanitario Nazionale, si può derogare a tali limiti qualora per il profilo sanitario a cui il dipendente è equiparato la normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità preveda percentuali diverse.

Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:

prestazione di lavoro ridotta che preveda tuttavia la presenza in tutti i giorni in cui è aperta la sede di servizio (**tempo parziale orizzontale**);

prestazione di lavoro articolato solo su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (**tempo parziale verticale**), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

Il numero complessivo di ferie e festività soppresse di cui potranno fruire i dipendenti a tempo parziale orizzontale viene determinato, come per il personale a tempo pieno, in funzione dell'articolazione settimanale dell'orario di lavoro: se si struttura su 5 gg. settimanali il dipendente avrà diritto a 32 giorni per anno solare, se su 6 gg. settimanali a 36 giorni.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero complessivo di ferie e festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; considerando come base di confronto l'articolazione su 6 gg. settimanali ed i 36 giorni annuali di ferie e festività soppresse.

Nel caso di tempo parziale verticale articolato in modo da prevedere la presenza in alcuni mesi dell'anno, la retribuzione mensile verrà corrisposta in proporzione alla prestazione lavorativa resa nel mese corrispondente.

3 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della percentuale di tempo lavorato devono essere presentate, *entro il 10 di ogni mese*, dagli interessati all'Ufficio per la Gestione delle Risorse Finanziarie e Umane, per il tramite del responsabile della sede presso cui prestano servizio. Il responsabile provvederà a trasmetterle con la massima tempestività, corredate del motivato parere in ordine ad eventuali esigenze di servizio ostative alla articolazione del lavoro richiesta con le esigenze della struttura.

Il Responsabile medesimo avrà cura di segnalare il caso in cui il richiedente ricopra funzioni di responsabilità per le quali è indicativamente esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, esprimendo il suo eventuale assenso qualora ritenga che tale trasformazione non comporti disservizi alla funzionalità dell'organizzazione del lavoro della sede nel suo complesso.

Le domande, redatte in carta semplice e sottoscritte dagli interessati, devono contenere, unitamente alla esplicita richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, indicazioni in merito alla tipologia di lavoro cui aspira il dipendente e l'eventuale possesso dei titoli di preferenza di cui al comma 4, art 7, del D.P.C.M. 17.3.1989 n.117, di seguito riportati in ordine di precedenza:

essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie (cfr. L. 104/92);

avere persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge 11.2.1980 n.18;

assistere familiari portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;

avere figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo o comunque figli minori, in relazione al loro numero;

avere superato i sessanta anni di età ovvero compiuto venticinque anni di effettivo servizio;

sussistenza di motivate esigenze di studio.

In caso di parità si tiene conto della maggiore anzianità di servizio.

Qualora la richiesta nasca da motivazioni limitate nel tempo, il dipendente deve inoltre indicare la durata del periodo per il quale desidera che il proprio rapporto di lavoro sia a tempo parziale. Nel caso in cui tale periodo sia non superiore a sei mesi, la riconversione del rapporto di lavoro a tempo pieno avverrà automaticamente allo scadere del periodo prefissato, in deroga a quanto indicato al successivo punto 4) della presente direttiva in merito alle modalità di conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

L'Ufficio per la Gestione delle Risorse Finanziarie e Umane, ricevute le domande, provvede alla verifica della loro accoglibilità in base ai motivi di esclusione di cui sopra, ai limiti percentuali innanzi precisati e, tenuto conto del motivato parere espresso dal capo dell'ufficio in merito alle esigenze di servizio, ai titoli di precedenza eventualmente posseduti dagli interessati. *Gli effetti della trasformazione decorrono dal 1° del mese successivo a quello della richiesta.* In caso di diniego, da qualunque ragione determinato, si provvederà a comunicarlo, con atto scritto motivato, all'interessato ed al suo responsabile.

Nel caso di mancata risposta entro i termini di cui sopra la richiesta si intende accolta.

Nel caso in cui il Responsabile abbia manifestato per ragioni di servizio l'incompatibilità della tipologia lavorativa richiesta con le esigenze della sede, il dipendente verrà convocato per verificare la possibilità di modificare la sua richiesta e, in alternativa, gli verranno indicate altre sedi presso cui potersi trasferire.

I contenziosi non sanabili con questa forma verranno esaminati con le Organizzazioni Sindacali.

Per i rapporti a tempo parziale non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario. Nel solo caso in cui si tratti di tempo parziale verticale sono ammesse, ove eccezionalmente necessarie, prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro.

4 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale che desidera trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno deve presentare apposita domanda, *entro il 10 di ogni mese*, all'Ufficio per la Gestione delle Risorse Finanziarie e Umane.

I dipendenti di ruolo assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, possono presentare istanza di trasformazione del rapporto a tempo pieno, solo dopo che siano trascorsi almeno tre anni di servizio: tali trasformazioni vengono concesse nei limiti numerici e di spesa definiti per l'organico nel suo complesso.

Per i dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'eventuale riconversione del rapporto di lavoro a tempo pieno avviene, sempre dietro presentazione di apposita istanza, non prima che sia trascorso almeno un biennio dalla precedente trasformazione a tempo parziale.

5 - Trasformazione del rapporto di lavoro l'esercizio di altre prestazioni di lavoro od iscrizione

ad albi professionali

Per il personale che intenda svolgere, ai sensi dell'art.18, comma 8, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università, dell'art.1, commi 56-63, della legge 23.12.1996 n.662 e dell'art.6 del D.L. n.79 del 28.3.1997 convertito nella legge n.140 del 28.5.1997, altre prestazioni di lavoro oltre al rapporto con questa Università, la percentuale massima della prestazione lavorativa di cui al punto 2) della presente direttiva è fissata nel 50%.

In questo caso *non si applicano le limitazioni indicate nel punto 1)*, e la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda. Nell'istanza, oltre alla tipologia di lavoro cui aspira il dipendente (sulla compatibilità della quale con l'organizzazione complessiva della sede di servizio sarà sentito il Responsabile), deve essere indicata con precisione l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'Amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa, può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'Amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare all'Amministrazione, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.

Tale comunicazione è dovuta anche dal personale che, trovandosi già in una posizione di rapporto di lavoro a tempo parziale in una misura pari o inferiore al 50% per motivi diversi da quelli previsti dal presente punto, decida di iniziare una ulteriore attività lavorativa o iscriversi ad un Albo professionale.

L'impegno da parte del dipendente a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali di questa Amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto individuale.

Le comunicazioni del dipendente risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi da parte dell'Amministrazione, costituiscono giusta causa di recesso per il rapporto di lavoro, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo, svolte al di fuori del rapporto di impiego, non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

Le trasformazioni di cui al presente punto concorrono a determinare il numero massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale fissati nel punto 1) della presente direttiva.

6 - Norma di Rinvio

Per quanto concerne il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza, il lavoro straordinario, le incompatibilità e quanto altro non esplicitamente contenuto nella presente direttiva si fa rinvio al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università ed alla normativa in materia.

Siena, 2.6.1997