



AREA RISORSE UMANE

UFFICIO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Settore stato giurid. ed econ. dei Dirigenti, Personale TAB Universitario, CEL

## **IL DIRETTORE GENERALE**

### **VISTI:**

- la Legge 9 maggio 1989, n. 168;
- la Legge 23 dicembre 1994, n. 724 , ed in particolare l'art. 22, comma 20;
- la Legge 23 dicembre 1996, n. 662, ed in particolare l'art. 1, commi 56 e seguenti;
- il Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, ed in particolare l'art. 73 che, novellando l'art. 1, comma 58 della L. n. 662/1996, ha eliminato ogni automatismo nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- il Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, ed in particolare l'art. 12-bis;
- la Legge 8 ottobre 2010, n. 170 ed in particolare l'art. 6;
- la Legge 30 dicembre 2010, n. 240, ed in particolare l'art.2, comma 1, lett. o) che affida in capo al Direttore Generale *"la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo"*;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, ed in particolare l'art. 7, comma 3;
- il C.C.N.L. del personale tecnico amministrativo del Comparto Università per il quadriennio 2006/2009, ed in particolare l'art. 21;
- il Contratto Collettivo Integrativo del 16.11.2010, ed in particolare gli artt. 4 e 12;
- l'Accordo sulle Posizioni Organizzative del 10.01.2014, ed in particolare l'art. 1;

**IMPARTISCE LE DIRETTIVE**, di cui al testo allegato, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo.

**IL DIRETTORE GENERALE**



## **PRESCRIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

### **ART. 1**

#### **Finalità e campo di applicazione**

1. Le presenti direttive disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale con l'obiettivo di armonizzare le esigenze personali dei dipendenti con quelle organizzative e funzionali delle strutture in cui si articola l'Amministrazione.
2. Le direttive seguenti si applicano al personale tecnico-amministrativo - ivi incluso il personale funzionalmente assegnato presso l'Azienda Policlinico Umberto I° e l'Azienda Ospedaliera Sant'Andrea nonché presso le eventuali altre strutture sanitarie convenzionate – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
3. L'Amministrazione può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale mediante:
  - a) trasformazione, su richiesta dei dipendenti interessati, di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
  - b) nuove assunzioni, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

### **ART. 2**

#### **Limiti quantitativi**

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti, o per assunzione o per trasformazione di un precedente rapporto di lavoro, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di instaurazione del rapporto. Tale percentuale può essere arrotondata per eccesso allo scopo di arrivare all'unità.
2. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere comunque inferiore al limite minimo del 30% di quella a tempo pieno.
3. L'accoglimento delle istanze avrà validità di un anno, fatta eccezione per le richieste di part time con prestazione lavorativa non superiore al 50% finalizzate allo svolgimento di altre attività lavorative, circostanza, questa, che dovrà essere documentata dal dipendente.
4. Ai sensi del comma 1 dell'art. 12 bis del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, 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 od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

5. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, in merito al diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili dei familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

6. E' fatto altresì salvo quanto previsto dall'art. 40, comma 1, lettera c) del CCNL 2006/2009 relativamente alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (portatori di handicap, soggetti affetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica) che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti.

### **ART. 3 Incompatibilità**

1. Il conferimento di posizioni organizzative è incompatibile con il rapporto di lavoro in regime di tempo parziale.

2. La compatibilità del rapporto di lavoro in regime di tempo parziale con l'attribuzione di funzioni specialistiche è valutata dall'Amministrazione in relazione ai compiti e alle responsabilità connessi all'incarico.

3. Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al personale il cui orario di lavoro è articolato su turni.

E' consentita la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale al personale il cui orario è articolato su turni solo laddove il numero dei turnisti consenta la regolarità del servizio.

### **ART. 4 Tipologie e modalità di articolazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale - coerenti con le vigenti opzioni orarie e con l'attuale organizzazione delle strutture - sono:

A) Tempo parziale orizzontale: la durata della prestazione lavorativa è fissata in ore settimanali ed è articolata secondo le tipologie descritte nella seguente tabella:



TABELLA 1

Tipologia	Articolazione dell'orario	% (Durata prestazione lavorativa)	N. ore settimanali
1	5 giorni da 3 ore	41,67	15,00
2	5 giorni da 4 ore	55,56	20,00
3	5 giorni da 5 ore	69,44	25,00
4	5 giorni da 6 ore	83,33	30,00

B) Tempo parziale verticale: l'orario di lavoro, in relazione a quello ordinario, dovrà essere articolato, in caso di prestazione su alcuni giorni della settimana, su almeno tre giorni lavorativi, in caso di prestazione su alcuni mesi dell'anno, su almeno 4 mesi lavorativi, secondo quanto indicato nelle tabelle 2, 3, e 4.

Il personale afferente all'Amministrazione Centrale effettuerà i rientri pomeridiani, per le giornate lavorative di 9 ore esclusivamente nei giorni di martedì e giovedì.

Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei mesi di luglio ed agosto. L'Amministrazione potrà discrezionalmente valutare situazioni di eccezionale gravità e/o rilevanza debitamente documentate.

TABELLA 2 (articolazione della prestazione su base settimanale)

Tipologia	Su 3 giorni lavorativi	% (Durata prestazione lavorativa)	N. ore settimanali
1	3 giorni da 7 ore e 12 minuti	60,00	21,36
2	3 giorni da 7 ore e 30 minuti	62,50	22,30
3	3 giorni da 6 ore	50,00	18,00
4	2 giorni da 7,30 e 1 giorno da 6 ore	58,33	21,00
5	2 giorni da 6 ore e 1 giorno da 9 ore	58,33	21,00
6	2 giorni da 9 ore e 1 giorno da 6 ore	66,67	24,00



TABELLA 3 (articolazione della prestazione su base settimanale)

Tipologia	Su 4 giorni lavorativi	% (Durata prestazione lavorativa)	N. ore settimanali
1	4 giorni da 7 ore e 12 minuti	80,00	28,48
2	4 giorni da 7 ore e 30 minuti	83,33	30,00
3	3 giorni da 7 ore e 30 minuti e 1 giorno da 6 ore	79,17	28,30
4	2 giorni da 9 ore e 2 giorni da 6 ore	83,33	30,00
5	3 giorni da 6 ore e 1 giorno da 9 ore	75,00	27,00

TABELLA 4 (articolazione della prestazione su base annua)

Tipologia	Astensione su mesi	% (Durata della prestazione lavorativa)
1	1 mese di astensione lavorativa	91,67
2	2 mesi di astensione lavorativa	83,33
3	3 mesi di astensione lavorativa	75,00
4	4 mesi di astensione lavorativa	66,67
5	5 mesi di astensione lavorativa	58,33
6	6 mesi di astensione lavorativa	50,00
7	7 mesi di astensione lavorativa	41,67
8	8 mesi di astensione lavorativa	33,33

C) In caso di tempo parziale misto, le modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa saranno valutate caso per caso, anche in relazione all'organizzazione del lavoro definita nella contrattazione integrativa di Ateneo.

2. Per il personale funzionalmente assegnato all'Azienda Policlinico Umberto I, all'Azienda Ospedaliera Sant'Andrea nonché alle eventuali altre strutture sanitarie convenzionate, le modalità dello svolgimento della prestazione lavorativa, per tutte le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 1, saranno valutate caso per caso in base all'orario effettuato dal richiedente (ad es. 38 ore settimanali, turni, etc.), fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. B) terzo periodo, previo parere positivo del Direttore del Dipartimento di afferenza, o



comunque, del responsabile di struttura per il personale che presta servizio in sedi diverse dai Dipartimenti, e del Direttore Generale dell'Azienda.

## **ART. 5**

### **Presentazione delle domande**

1. La trasformazione del rapporto avrà validità per un anno, eventualmente rinnovabile sulla base di una nuova richiesta.

2. Nella domanda, redatta secondo la modulistica allegata alle presenti direttive, corredata del parere favorevole del Responsabile della Struttura di incardinazione, il dipendente dovrà sempre indicare:

a – dati personali (nome, cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale, categoria e posizione economica, sede di servizio).

b – tipologia di part-time prescelto e relativa articolazione del rapporto di lavoro (con riferimento sia ai giorni lavorativi che all'orario di lavoro), percentuale della prestazione lavorativa ;

c – indicazione dell' eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere (con precisazione del tipo di attività, dei compiti, delle funzioni, della struttura di servizio e ogni altro elemento atto a verificare in concreto l'eventuale esistenza di una situazione di conflitto di interessi tra la specifica attività svolta nella struttura di appartenenza e quella esterna);

d – indicazione della precedente trasformazione del rapporto di lavoro (in caso di richiesta di modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale o di reiterazione annuale della domanda);

e – motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno origine a priorità di accoglimento della domanda di cui al successivo art. 6.

3. L'Amministrazione può accogliere la richiesta, ovvero respingerla per le seguenti motivazioni:

- superamento del contingente stabilito dal CCNL in riferimento alla dotazione organica;
- la trasformazione comporta, in relazione alle funzioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione;
- nel caso in cui l'attività lavorativa autonoma o subordinata che il dipendente - in regime di part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% - intenda eventualmente svolgere comporti un conflitto d'interessi con la specifica attività di servizio svolta dal medesimo (cfr. art 8).



## **ART. 6**

### **Criteri generali di priorità nella concessione**

1. Nel caso di impossibilità di accogliere tutte le domande per il raggiungimento del limite massimo di contingente, l'Amministrazione terrà conto, nella valutazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dei seguenti titoli di precedenza:

- dipendenti il cui coniuge, figlio o genitore siano affetti da patologie oncologiche, o che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% e necessiti di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratori con figli conviventi di età non superiore agli anni tredici, o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

2. L'Amministrazione terrà conto, in subordine, delle seguenti condizioni e stati dei dipendenti, secondo il seguente ordine di priorità:

- dipendenti con figli che necessitino di particolari cure o assistenza (con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare), anche in relazione al loro numero;
- dipendenti con problemi di salute personale che limitino la presenza in servizio continua o giornaliera;
- dipendenti portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa delle assunzioni obbligatorie;
- dipendenti affetti da grave patologia ai sensi dell'art. 35 comma 14 del CCNL 2006/2009;
- dipendenti affetti da una patologia rara o che debbano assistere una persona convivente affetta da una patologia rara;
- dipendenti - in regime di part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% - che intendano svolgere altra attività lavorativa;
- motivate esigenze di studio;
- altri motivi, da valutare caso per caso.



## **ART. 7**

### **Trattamento economico e normativo**

1. La costituzione, la modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché il ripristino a tempo pieno, sono formalizzati mediante stipula di contratto individuale di lavoro.
2. Il trattamento economico fondamentale del personale in regime di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa.  
Il trattamento economico accessorio (in particolare l'IMA) spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa, mentre l'indennità di produttività collettiva - secondo la previsione del Contratto Integrativo - compete, proporzionalmente alla prestazione lavorativa, partendo dal valore base attribuito alle diverse tipologie orarie, al solo personale la cui tipologia di part-time sia funzionale in termini di apporto alla realizzazione dell'obiettivo con una percentuale di attività lavorativa nell'arco dell'anno superiore al 50%.
3. Il dipendente con contratto di lavoro part-time percepisce le competenze stipendiali in ratei mensili posticipati in misura corrispondente alle percentuali lavorative effettuate nel singolo mese. A tal fine l'Ufficio Stipendi da puntuale riscontro attraverso report mensili del personale part-time e del relativo trattamento fondamentale e accessorio percepito ad ARU ed AOS.
4. Il personale a tempo parziale orizzontale ha diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. Per il personale a tempo parziale verticale e misto il numero di giorni di ferie è proporzionato alle giornate lavorative prestate nell'anno.
5. Per i rapporti a tempo parziale orizzontale, non sono assolutamente consentite prestazioni di lavoro straordinario, configurandosi, quest'ultimo, come lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro a tempo pieno.
6. I permessi retribuiti possono essere richiesti e utilizzati anche in caso di rapporto di lavoro part-time in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.
7. 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.
8. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time possono usufruire dei benefici previsti dalla Legge 104/92 in misura proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.
9. I dipendenti sono tenuti a rispettare tassativamente i giorni settimanali lavorativi e l'orario di lavoro prescelti al momento della stipula del contratto di part-time, salvo casi eccezionali legati a straordinarie e comprovate esigenze di servizio, previa autorizzazione del responsabile di struttura.



10. Per gli istituti normativi non specificamente trattati dalle presenti direttive, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

## **ART. 8**

### **Attività lavorativa esterna all'amministrazione**

1. Al personale in regime di part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% è consentito svolgere un'altra attività di lavoro autonomo o subordinato, a condizione che tale attività non sia in palese contrasto ovvero in concorrenza con gli interessi dell'Amministrazione, con espressa esclusione di attività subordinata intercorrente con altre pubbliche amministrazioni. Al predetto personale è consentito altresì, previa comunicazione all'amministrazione, l'iscrizione ad albi professionali per l'esercizio di altre attività di lavoro subordinato o autonomo che non comportino un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta.

2. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali da parte di amministrazioni pubbliche. Resta ferma la situazione di incompatibilità assoluta prevista per l'esercizio della professione di avvocato, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 339 del 25.11.2003.

3. Rientrano tra i casi di conflitto di interesse le seguenti fattispecie:

a) dipendente che, nei due anni precedenti, sia stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, abbia stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso un'impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) dipendente che intenda svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

4. L'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali dell'Amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto di costituzione o modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale di concessione del part-time.

5. Il dipendente, già in regime di part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50%, è tenuto a comunicare all'Amministrazione, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.



6. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazioni lavorative superiori al 50% di quella a tempo pieno è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano la possibilità, previa autorizzazione da parte dell'Amministrazione.

7. La violazione del divieto di cui al comma precedente e la mancata comunicazione di cui al comma 5, nonché le comunicazioni risultate non veritiere, anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'Amministrazione, costituiscono giusta causa di recesso ai sensi del comma 61 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 1996, n. 662, fatta salva l'ipotesi di prestazioni a titolo gratuito rese esclusivamente a favore di cooperative a carattere socio-assistenziale o associazioni di volontariato senza scopo di lucro.

#### **ART. 9** **Entrata in vigore**

1. Le presenti direttive, che annullano e sostituiscono ogni altro atto o provvedimento con esse incompatibile, entrano in vigore dal giorno successivo alla loro emanazione e saranno pubblicate nel sito web dell'Ateneo.