



**CONTRATTO INTEGRATIVO
del 28.2.2003
IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le Delegazioni di Parte pubblica e di Parte sindacale

premessso che

Le norme che disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale sono le seguenti:

- l'art.1, commi da 56 a 64, della legge 662/96;
- la legge 140/97;
- la legge 449/97;
- le Circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 19.2.1997, n.3, del 18 luglio 1997, n. 6 e del 21 ottobre 1997, n.8;
- il Decreto Legislativo n° 61 del 25.02.2000;
- il Decreto Legislativo n° 100 del 26.02.2001;
- il Decreto Legislativo n° 165/2001;
- l'art. 18 del Contratto collettivo nazionale del lavoro - comparto Università del 9.8.2000;

Concordano

di adottare il Regolamento di seguito specificato relativo alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA**

**Articolo 1
(Ambito di applicazione)**

1. Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale in attuazione della L 23.12.1996 Nr. 662 e successive integrazioni e modificazioni e si applica a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dall'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, in conformità ai principi generali contenuti nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto università vigente.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale di cui al CCNL 9.8.2000, mediante:

a) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;

b) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

3. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Tale percentuale è resa nota a tutto il personale tecnico-amministrativo in servizio entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Articolo 2 (Principi generali)

1. Il presente Regolamento si ispira ai principi generali che regolano la materia del contratto di lavoro a tempo parziale, nell'ottica di armonizzare le esigenze dei dipendenti con quelle delle strutture in cui si articola l'Amministrazione, secondo i canoni di una allocazione flessibile ed ottimale delle risorse umane e di flessibilità dell'orario di lavoro.

2. Il diritto del dipendente ad ottenere la riduzione dell'orario di lavoro nelle modalità che egli stesso richiede va in ogni caso temperato con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione, garantendo, in ogni caso, che ciò non si ripercuota negativamente sulla funzionalità dell'Ateneo.

Sarà comunque cura dell'Amministrazione adottare comportamenti tali da non vanificare il diritto del dipendente con controproposte che rendano non più utile e rispondente alle necessità personali il ricorso al part-time.

3. Le determinazioni dell'Amministrazione in materia di part-time sono tutte espresse, in prima istanza, con provvedimenti del Direttore Amministrativo, sentito il Responsabile nell'ambito dei propri poteri di determinare gli atti di gestione del personale tecnico-amministrativo, nel rispetto dei diritti riconosciuti dalle fonti normative e contrattuali in capo ai dipendenti, e delle norme sulle pari opportunità tra uomo e donna.

Articolo 3 (Tipologie dei rapporti di lavoro a tempo parziale)

1 Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento delle attività delle amministrazioni nelle ore pomeridiane, sulla base delle due seguenti tipologie:

- ◆ con articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi (part-time orizzontale);
- ◆ con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno (part-time 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).;
- ◆ con articolazione della prestazione lavorativa che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b) (part – time di tipo misto)

2. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore al 30% di quella a

tempo pieno, tenendo conto prioritariamente della compatibilità con le esigenze organizzative e delle finalità di efficienza ed economicità perseguite dall'Amministrazione stessa.

3. L'articolazione della prestazione lavorativa dovrà essere previamente concordata con il Responsabile della Struttura di appartenenza secondo criteri che contemperino l'effettivo esercizio del diritto del dipendente con la salvaguardia di oggettive e motivate esigenze funzionali della struttura, fermo restando che la scelta della percentuale di riduzione della prestazione lavorativa proviene esclusivamente dal dipendente, essendo un elemento essenziale dell'opzione esercitata.

4. In costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale, ferma restando la misura percentuale dell'attività lavorativa, è possibile variare l'articolazione della prestazione lavorativa sia su proposta del Responsabile della Struttura che del dipendente interessato, previo accordo tra le parti.

5. In relazione a specifiche esigenze di servizio la prestazione di lavoro a tempo parziale può essere realizzata anche nelle fasce orarie pomeridiane.

6. Qualora non si raggiunga un accordo tra l'articolazione della prestazione lavorativa proposta dal dipendente e l'articolazione oraria indicata dal Responsabile della Struttura, il Direttore Amministrativo sottoporrà la questione all'esame degli organi competenti.

Articolo 4

(Presentazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale)

1. Le domande di trasformazione del rapporto possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno, almeno 30 giorni prima della decorrenza prevista per la trasformazione, da parte di tutto il personale di ruolo che abbia superato il periodo di prova. La domanda può essere revocata a cura del richiedente solo anteriormente all'instaurazione del rapporto a part time:

2. Nella domanda il dipendente dovrà sempre indicare:

- la misura della riduzione dell'impegno lavorativo (percentuale di part time);
- la tipologia della prestazione (part time verticale o orizzontale);
- *l'articolazione della prestazione lavorativa previamente concordata con il Responsabile di Struttura;*
- la decorrenza della trasformazione.

E' facoltà del dipendente segnalare eventuali titoli di precedenza indicati all'art.8 del presente regolamento. La mancata segnalazione comporta da parte del dipendente l'esclusione dell'eventuale valutazione prevista ai sensi dell'art.8 citato.

3. Le domande dovranno essere corredate:

- del parere del Responsabile di Struttura, con particolare riguardo alla tipologia della prestazione lavorativa;
- delle eventuali dichiarazioni sostitutive rese dall'istante ai sensi della Legge 15/68 idonee a comprovare il possesso dei titoli di preferenza indicati all'art. 8.

Articolo 5

(Norme speciali per i rapporti di lavoro al 50% dell'orario)

1. Il dipendente che opti per il regime di part time non superiore al 50% può svolgere una ulteriore attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, con espressa esclusione di attività subordinata intercorrente con altre Pubbliche Amministrazioni, a condizione che tale attività non comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, o con gli interessi dell'Amministrazione stessa.

La trasformazione non può comunque essere concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato intercorra con un'amministrazione pubblica.

2. Qualora il dipendente avanzi domanda di part time con prestazione lavorativa non superiore al 50%, dovrà indicare nella domanda, a pena di inammissibilità della stessa, ed in aggiunta agli elementi previsti dall'art. 4, se intende svolgere un'ulteriore attività di lavoro subordinato o autonomo. In caso positivo dovrà indicare il tipo di attività, i compiti e le funzioni svolte presso la Struttura di servizio e ogni altro elemento idoneo a verificare l'eventuale esistenza di una situazione di conflitto di interessi tra la specifica attività svolta nella struttura di appartenenza e quella esterna. Qualora sussista conflitto di interessi, il dipendente non potrà esercitare tale attività, con facoltà di rinunciare alla trasformazione del rapporto di lavoro entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della comunicazione in merito; in difetto si determinerà la trasformazione del rapporto di lavoro pur permanendo il divieto di esercizio dell'attività lavorativa ulteriore.

3. Il dipendente già in regime di part-time deve, inoltre, previamente comunicare, con un anticipo minimo di 15 giorni dalla data dell'evento, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Se decorsi 15 giorni dall'avvio della comunicazione e relativa documentazione non viene emanato un provvedimento di diniego dell'attività lavorativa, il dipendente è autorizzato a intraprendere l'attività indicata.

4. Le domande di cui ai precedenti commi 2 e 3 devono essere corredate del parere espresso del Responsabile della Struttura di appartenenza, espresso in ordine alla tipologia, e all'articolazione dell'orario di servizio. Il Responsabile della Struttura di appartenenza dovrà, inoltre, valutare se l'attività che il dipendente, in regime di part.- time non superiore al 50%, intende svolgere presso una Struttura esterna, risulti essere o meno in conflitto di interessi con l'attività istituzionale svolta nella Struttura di appartenenza.

5. La violazione del divieto di cui al comma 2, la mancata comunicazione di cui al precedente comma 3 e le dichiarazioni risultate mendaci, accertate anche a seguito di accertamenti svolti per conto del Servizio Ispettivo dell'Ateneo, costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso del rapporto di lavoro.

Articolo 6

(Attività lavorative autonome e subordinate in conflitto di interessi con i compiti istituzionali del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Fatte salve le ipotesi previste dalle vigenti normative in materia e ferma restando la valutazione in concreto caso per caso, si individuano, in via generale, situazioni di conflitto di interessi al ricorrere delle seguenti fattispecie, non aventi, comunque, carattere esclusivo:

- a) **il dipendente che presti la propria attività in qualità di collaboratore, consulente o dipendente a favore di società, cooperative, consorzi, imprese individuali che hanno rapporti commerciali o di collaborazione a titolo oneroso con una o più Strutture dell'Ateneo;**
- b) **il dipendente che presti la propria attività a favore di Università e Istituti di Istruzione pubblici o privati;**
- c) **il dipendente che assuma il patrocinio legale in controversie nelle quali sia parte in causa l'Amministrazione.**

Articolo 7

(Instaurazione del rapporto)

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è accolta mediante provvedimento del Direttore Amministrativo, visto il parere espresso dal Responsabile della Struttura.
2. La data di inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale, in seguito a richiesta del dipendente, decorre, in ogni caso, dal primo giorno di ogni mese, fatti salvi i termini previsti dall'art.18, comma 12, CCNL del 9.8.2000.
3. Tale trasformazione avviene mediante la sottoscrizione, da parte del Direttore Amministrativo e da parte del dipendente di apposito contratto, redatto in doppio originale.
4. Il contratto, dovrà necessariamente contenere l'articolazione della prestazione lavorativa in regime di lavoro a tempo parziale. Analogo contratto è sottoscritto in caso di assunzioni di personale a tempo parziale, con decorrenza dalla presa di servizio del dipendente.

Articolo 8

(Criteri generali di priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale)

1. Nel caso di impossibilità di accogliere tutte le domande per il raggiungimento del limite massimo di contingente, imposto dal CCNL, di cui all'art.1, comma 3, del presente regolamento, 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, elencati in ordine di priorità:
 - a) Dipendenti portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche con le seguenti priorità:
 - presenza di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
 - percentuale di invalidità riconosciuta non utile ai fini dell'assunzione obbligatoria, superiore al 50%;
 - dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92;
 - dipendenti in altre gravi condizioni psicofisiche attestate da certificato medico;
 - b) Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92 in relazione ai familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o che assistano familiari in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti. (Ai fini

dell'individuazione delle gravi patologie si rimanda al Decreto 21.7.2000, n. 278 del ministro per la solidarietà sociale);

- c) Dipendenti genitori di figli minori in relazione al numero e all'età degli stessi;
- d) Dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età;
- e) Dipendenti che abbiano compiuto i 25 anni di effettivo servizio;
- f) Dipendenti che intendano effettuare un secondo lavoro;
- g) Dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio e personali:

Nell'ambito di tali priorità, e a parità di situazioni, verrà considerata, inoltre, anche l'anzianità di servizio.

Articolo 9

(Rigetto o differimento della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale)

1. IL Direttore Amministrativo, entro 30 giorni dalla ricezione della domanda e con provvedimento motivato, rigetta l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale qualora:

- a) l'attività di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente;
- b) per mancanza di posti disponibili per il completamento del contingente massimo previsto, così come previsto dall'art. 1, comma 3.

2. 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, il Direttore Amministrativo può differire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi, **decorrenti dalla data richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.**

3. Il dipendente, nel periodo del differimento, può, in ogni momento e di sua spontanea iniziativa, concordare con l'Amministrazione una diversa articolazione del part-time atta ad evitare il differimento; in questo caso la trasformazione decorre quanto prima possibile.

Articolo 10

(Rientro a tempo pieno)

1. **Il dipendente che trasforma il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di ottenere il ritorno a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. La trasformazione del rapporto a tempo pieno avviene anche in sovrannumero, riassorbibile con le successive vacanze.** La domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dalla data richiesta per la riconversione del rapporto onde consentire all'Amministrazione un'adeguata verifica e revisione dei propri fabbisogni di personale e di disponibilità finanziaria.

2. **Nel caso di gravi e documentate esigenze, il dipendente può richiedere un rientro anticipato trascorso almeno un anno dalla precedente trasformazione del rapporto. L'Amministrazione ha facoltà, in deroga al limite temporale biennale, di accogliere l'istanza nel caso in cui il rientro a tempo pieno sia funzionale con le proprie esigenze organizzative.**

3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano, anche, al dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale che abbia presentato domanda di variazione della percentuale lavorativa.
- 4 Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale può presentare domanda di trasformazione del rapporto a tempo pieno decorsi almeno due anni dall'assunzione; la domanda è valutata discrezionalmente dall'Amministrazione, nel rispetto e nei limiti dei piani programmatici di assunzione del personale tecnico-amministrativo, tenendo conto che dovranno ricorrere le seguenti condizioni:
 - a) motivate esigenze di servizio "interne" della Struttura rilevabili dal fabbisogno indicato nel piano programmatico di assunzioni di personale tecnico-amministrativo;
 - b) assegnazione, nell'ambito della Struttura interessata, e conseguente copertura finanziaria rilevabili dal piano programmatico stesso, di un posto a tempo pieno avente pari categoria e posizione economica rivestiti dal dipendente richiedente la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 11

(Trattamento normativo ed economico)

1. Per gli Istituti normativi non specificamente trattati nel corso del presente Regolamento, si applicano, nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento.
2. Il trattamento economico fondamentale è proporzionale alla prestazione lavorativa; quello accessorio viene corrisposto secondo quanto concordato in sede di contrattazione decentrata.
3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie:
 - pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se in part time orizzontale;
 - proporzionato alle giornate di lavoro annue, se in part time verticale.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario. Per il solo personale in part-time verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro, ove eccezionalmente necessarie e specificamente autorizzate dall'Amministrazione (art. 3, commi 5 e 8, del D. Lgs. 61/2000).
5. L'Amministrazione, previo consenso del lavoratore interessato, ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il dipendente, nella misura del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale (art. 3, comma 2, del D. Lgs. 61/2000).

Articolo 12

(Servizio Ispettivo)

1. Al fine di dare massima effettività al dettato normativo e fare emergere le situazioni non conformi, l'Amministrazione, sulla base di quanto disposto dall'art.1, comma 62, della Legge n. 662/1996, si avvale di un **Servizio Ispettivo**, così costituito:
 - n. 2 Dirigenti esterni all'Amministrazione;

- Responsabile dell'Area Risorse Umane (o suo delegato);
- Due Rappresentanti del personale designati dal Consiglio del personale tecnico amministrativo;
- Due Rappresentanti del personale docente e ricercatore.

Articolo 13

(Recesso e procedimento disciplinare)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati dal presente Regolamento danno luogo per l'Amministrazione al diritto di recedere dal rapporto di lavoro e, in particolare, costituiscono giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro:
 - a) lo svolgimento, da parte del personale a tempo pieno o con rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50%, di prestazioni di lavoro autonomo o subordinato non debitamente autorizzate dall'Amministrazione;
 - b) la mancata comunicazione entro 15 giorni precedenti l'evento, a cura del dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 50%, dell'imminente inizio o della variazione di attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi;
 - c) le comunicazioni non risultate veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi disposti dall'Amministrazione
2. La procedura per l'accertamento delle cause di recesso dà luogo all'instaurazione di una procedura disciplinare che si svolgerà in contraddittorio tra le parti, mediante redazione di apposito verbale.

Articolo 14

(Entrata in vigore)

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello della sua affissione all'Albo dell'Università.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Prof. Salvatore LUBERTO __f.to Salvatore Luberto (in data 3.3.2003)
Dott. ssa Paola Germana REGGIANI _f.to Paola Germana Reggiani

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. __f.to Pietro Abbracciavento_____
C.G.I.L. - S.N.U.R. __f.to Gianluca Tosetto__
C.I.S.L. - Università_f.to Luigi Visco_____
U.I.L. – P.A. _____f.to Cafarelli Luigi_____
S.N.A.L.S. - Conf.S.A.L. _f.to Martino Antonio