



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE T.A.

SENATO ACCADEMICO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Delibera del 13/07/2016

DECRETO RETTORALE

**Emanato con D. R. n. 4491 del 01/12/2016 –
Prot. n. 93499 del 01/12/2016**

ALBO UFFICIALE DI ATENEO

**Pubblicato mediante affissione all'Albo
Ufficiale di Ateneo (ALBO ON-LINE) al
n. 1539 del 01/12/2016 - Prot. n. 93573**

ENTRATA IN VIGORE

In vigore dal 02/12/2016

NOTE

STRUTTURA UNIPA DI RIFERIMENTO

**AREA RISORSE UMANE
Settore Carriere Personale Dirigente e T.A.**

AREA DI INTERESSE

**[Regolamenti personale Dirigente e
Tecnico Amministrativo](#)**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

**Pubblicazione Albo Ufficiale di Ateneo
n. 1539 del 01/12/2016
Prot. n. 93573 del 01/12/2016**

Università degli Studi di Palermo	
Titolo: VII	Classe: 5
N. 93499	Palermo, 01/12/2016
	RPA: SCIABICA

Repertorio DR n.4491
Del 1/12/2016

VISTO il D.Lgs 30 marzo n. 165;

VISTO il CCNL 16 ottobre 2008 ;

VISTO l'esito positivo della consultazione del 7 giugno 2016;

VISTA l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione con delibera del 13 luglio 2016;

DECRETA

E' emanato il "Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale T.A." che costituisce parte integrante del presente decreto.

Il Magnifico Rettore
F.to Prof. Fabrizio Micari



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE T.A.

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento si applica al personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Palermo, ivi compreso il personale universitario in servizio presso l'A.O.U.P., sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, inquadrato nelle categorie comprese nel sistema di classificazione del personale non dirigente.
2. L'Amministrazione ai sensi del vigente CCNL può costituire rapporti di lavoro part time mediante:
 - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta del dipendente interessato;
 - assunzione part-time nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
3. Ai sensi del vigente CCNL, in caso di successiva disponibilità di posti a tempo pieno, è prioritariamente considerata la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno di coloro che sono già assunti a tempo parziale, tenuto conto delle risorse stanziare per le assunzioni ed in relazione alle disponibilità di bilancio.
4. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti nel limite massimo previsto del vigente CCNL .

Art. 2

Principi Generali

1. La richiesta del dipendente ad ottenere la riduzione dell'orario di lavoro secondo le modalità che egli stesso propone, deve essere temperata con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione, che può esprimere diniego alla trasformazione del rapporto con provvedimento motivato, nel caso in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, pregiudizio alla funzionalità della struttura di appartenenza e/o al buon funzionamento dell'Amministrazione.
2. Il contratto di trasformazione del rapporto di lavoro ha durata annuale. Durante tale periodo non potrà apportarsi variazione alla percentuale di part-time contrattualmente fissata.

Art. 3

Tipologie del tempo parziale

1. Il tempo parziale può essere concesso sulla base delle seguenti tipologie:
 - a. con articolazione della prestazione lavorativa ridotta tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale). In questa tipologia viene ricompresa anche l'ipotesi in cui la riduzione della prestazione riguardi esclusivamente i rientri pomeridiani;
 - b. con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in modo tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);
 - c. con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità precedenti (tempo parziale misto).
2. La prestazione lavorativa non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, ai sensi del vigente CCNL.

Art. 4

Presentazione della domanda

1. Ai sensi del vigente CCNL la trasformazione del rapporto di lavoro può essere concessa dall'Amministrazione su domanda del dipendente.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2. Le domande possono essere presentate dai dipendenti, che hanno superato il periodo di prova, al Dirigente che gestisce le risorse umane, in ogni periodo dell'anno.
3. La domanda dovrà contenere, in allegato, il parere del responsabile della struttura di appartenenza (Presidente, Direttore, Dirigente), sentito il responsabile amministrativo, che dovrà essere reso tenendo conto delle sopra richiamate esigenze organizzative e funzionali. Il predetto motivato parere costituirà elemento di valutazione ai fini istruttori e dovrà essere reso, nelle ipotesi in cui non venga trasmesso in allegato all'istanza, entro 10 giorni dalla richiesta avanzata dal competente Settore. L'eventuale diniego, da parte del Responsabile della struttura di appartenenza, dovrà essere adeguatamente motivato evidenziando le ragioni ostative e non limitato ad esigenze di servizio generiche.
4. Nell'ipotesi in cui la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, non superiore al 50%, sia motivata dalla volontà di svolgere altra attività lavorativa, il dipendente dovrà preliminarmente acquisire il necessario parere da parte del Settore Contratti, incarichi e collaborazioni esterne in ordine all'insussistenza di una situazione di conflitto di interessi, tra l'attività che il dipendente intende svolgere e la specifica attività di servizio svolta dallo stesso all'interno dell'Amministrazione.
5. Per il personale universitario collocato nelle fasce AOU, l'Amministrazione, acquisito il parere del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, chiederà l'assenso del Direttore Amministrativo e/o Sanitario in relazione all'attività svolta dal dipendente e/o alla sede di appartenenza.
6. La domanda, redatta necessariamente in forma scritta, deve contenere:
 - a. nome e cognome;
 - b. luogo e data di nascita;
 - c. codice fiscale;
 - d. residenza;
 - e. sede di servizio;
 - f. qualifica di appartenenza;
 - g. anzianità di servizio;
 - h. eventuali esigenze familiari e personali;
 - i. durata e tipologia della prestazione lavorativa prescelta;
 - j. decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro (che comunque non deve essere inferiore a 30 giorni dalla sua presentazione);
 - k. dichiarazione relativa al possesso di eventuali titoli di precedenza da documentarsi o autocertificarsi all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro a tempo parziale;
 - l. indicazione dell'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che si intende svolgere.
7. Le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno essere presentate almeno 45 giorni prima della data di decorrenza prevista.
8. Nel caso in cui non sia possibile far decorrere la trasformazione del rapporto dalla data richiesta dal dipendente, fermo restando il termine di cui all'art.5 comma 1, verrà data comunicazione della decorrenza fissata dall'amministrazione.

Art. 5

Valutazione delle domande e titoli di preferenza

1. Entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta, secondo le modalità di cui all'art.4 l'Amministrazione può:
 - a. accogliere la richiesta;
 - b. respingere la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per superamento del contingente disponibile fissato dalla contrattazione;
 - c. respingere la richiesta nel caso in cui la trasformazione non sia funzionale alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, in relazione alle modalità proposte dal richiedente e



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

tenendo conto anche delle mansioni e della posizione organizzativa ricoperta dal dipendente.

- d. respingere la richiesta nel caso in cui si determini una situazione di conflitto di interessi anche potenziale in relazione all'oggetto dell'attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intenda svolgere a seguito della trasformazione.
2. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.
3. In caso di rigetto della richiesta resta ferma la possibilità per il dipendente di ripresentare una nuova istanza, modificando le modalità di fruizione del part-time in modo tale che le stesse risultino più funzionali alle esigenze organizzative dell'Amministrazione.
4. Nel caso in cui, al momento della presentazione della domanda, sussista l'impossibilità di accogliere tutte le domande per il raggiungimento del limite massimo del contingente previsto, l'Amministrazione terrà conto della sussistenza in capo al dipendente di un eventuale diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro o di eventuali titoli di precedenza.
5. Secondo quanto previsto dall'art.8 comma 3 del D.lgs n. 81 del 2015 e ss.mm.ii. i lavoratori che hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro sono quelli affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.
6. E' riconosciuta priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:
 - a. 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, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
 - b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992 e ss.mm.ii.

Art. 6

Trattamento economico e normativo

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta e deve contenere una puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
2. Rimane salva la possibilità, previo accordo tra le parti, su richiesta del dipendente per gravi esigenze personali e familiari o per documentate esigenze di servizio, di variare la collocazione temporale della prestazione, ferma restando l'occasionalità della variazione e la percentuale di part-time contrattualmente fissata.
3. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
4. Ai sensi del vigente CCNL, 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.
5. 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, tenendo conto della



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

ridotta durata e della peculiarità del suo svolgimento. I permessi retribuiti possono essere richiesti ed utilizzati anche in caso di rapporto di lavoro part-time in misura proporzionale alla prestazione lavorativa.

6. Ai sensi del vigente CCNL, i dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro annue.
7. Ai sensi del vigente CCNL, i dipendenti a tempo parziale verticale possono effettuare prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro.
8. Per la disciplina del trattamento previdenziale si rinvia alle disposizioni contenute nell'art. 11 del D.lgs n.81 del 2015 e ss.mm.ii.

Art. 7

Altre prestazioni lavorative

1. Al personale in regime di part-time non superiore al 50% è consentito svolgere anche un'altra attività lavorativa subordinata o altra attività lavorativa autonoma anche mediante iscrizione ad albi professionali, nei limiti previsti dalla vigente normativa.
2. L'Amministrazione, ferma restando la valutazione in concreto di ogni singolo caso, può negare la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa comporti un conflitto di interessi anche potenziale con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, ovvero possa nuocere agli interessi o all'immagine dell'Amministrazione.
3. L'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali dell'Amministrazione, fermo restando il divieto di svolgere attività di lavoro subordinato con altra amministrazione pubblica, dovrà essere formalizzato nel provvedimento di concessione del part-time. Il dipendente già in regime di orario ridotto è tenuto a comunicare all'Amministrazione, almeno quindici giorni prima, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Nel caso l'Amministrazione non si pronunci nei successivi quindici giorni, il dipendente è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata ferme restando le incompatibilità ex legge.
4. Come previsto dalla legge n.662/96 e ss.mm.ii anche la mancata comunicazione di cui al precedente comma, nonché le comunicazioni risultate non veritiere, anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione, possono costituire, previo contraddittorio fra le parti, giusta causa di recesso del rapporto di lavoro.

Art. 8

Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo alla data di emanazione e trova applicazione per i contratti stipulati successivamente alla data della sua entrata in vigore.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle norme legali e contrattuali, nonché alle disposizioni applicabili al comparto Università, vigenti nel tempo.