



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIREZIONE E AFFARI GENERALI

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE **PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO** **(Emanato con Decreto Rettorale Rep. n. 6/2017, prot. n. 790/I/003 del 9.1.2017)**

Premessa

A partire dall'anno 2016 è stata introdotta la scadenza biennale nei contratti che regolano il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le posizioni part-time assegnati dall'anno 2016.

L'istituto normativo del part-time fa i conti con situazioni di sproporzione effettiva tra domanda di part-time e possibilità per l'Amministrazione di concedere la trasformazione nel limite massimo del 25% previsto dal contratto nazionale.

La nuova disciplina introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 sembra sforzarsi di individuare condizioni di assoluta gravità e disagio che si caratterizzano comunque per avere una durata determinata. Pur non essendo esplicitata nel testo di legge, appare ugualmente evidente la valenza temporanea delle condizioni specifiche che attribuiscono le priorità nella trasformazione dei rapporti di lavoro.

Per tale ragione a partire dall'anno 2016 sono vigenti due tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale all'interno dell'Ateneo:

1. Contratti di lavoro a tempo parziale siglati prima dell'anno 2016 che non prevedono una scadenza e pertanto non sono soggetti ad una revisione periodica delle condizioni e esigenze che hanno giustificato l'assegnazione del posto part-time;
2. Contratti di lavoro a tempo parziale siglati a partire dall'anno 2016 che hanno una scadenza biennale e pertanto sono soggetti ad una revisione periodica delle condizioni in base alle quali la trasformazione è stata disposta.

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente Regolamento disciplina i criteri e le modalità per la concessione o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, in conformità alla normativa vigente.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale previsto dal CCNL del comparto Università, 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.

Art. 2 – Contingente part-time

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.

Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra si tiene conto del personale in servizio tecnico amministrativo e CEL (intendendo il personale che ha sottoscritto il contratto individuale di lavoro ai sensi del CCNL), con esclusione del personale con qualifica dirigenziale e tecnico amministrativo a tempo determinato.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere accolta fino a concorrenza del limite suddetto, tenuto conto delle trasformazioni già intervenute.

Art. 3 - Orario di lavoro e tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale

Sono ammesse le seguenti percentuali di prestazione lavorativa:

- 33,33% dell'orario, pari a 12 ore settimanali o a 4 mesi di servizio annuo;
- 50% dell'orario pari a 18 ore settimanali o a 6 mesi di servizio annuo;
- 66,66% dell'orario pari a 24 ore settimanali o a 8 mesi di servizio annuo;
- 83,33% dell'orario pari a 30 ore settimanali o a 10 mesi di servizio annuo.

La durata e la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 5, c. 2 del D.lgs. 81/2015, deve essere definita con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Per semplicità, seppur la seguente distinzione non sia più prevista dalla normativa vigente, la prestazione lavorativa può articolarsi in:

- Part-time orizzontale, con orario ridotto su tutte le giornate lavorative settimanali;
- Part-time verticale, con orario pieno su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno;
- Part-time misto, ossia un'articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità precedenti.

È consentito un orario di lavoro pari a 12 ore solo in presenza di gravi motivazioni personali.

Art. 4 – Contenuto del contratto di lavoro a tempo parziale

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Nel contratto di trasformazione del rapporto di lavoro è inserita la clausola di revisione periodica, biennale, delle condizioni in base alle quali la trasformazione viene disposta, stante quanto precisato in premessa.

Il lavoratore con contratto part-time può sempre richiedere il rientro a tempo pieno nei 30 giorni successivi alla richiesta e comunque dal 1° giorno del mese successivo.

La trasformazione avviene mediante contratto stipulato in forma scritta.

Art. 5 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

In relazione alla normativa nazionale emanata in materia di part-time nel lavoro pubblico si sono definite due tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

- a) i rapporti di lavoro che non sono stati modificati a seguito dell'entrata in vigore della L. 183/2010;
- b) i rapporti di lavoro che sono stati oggetto di trasformazione in applicazione del D.lgs. 81/2015, per i quali è stato espressamente previsto l'obbligo di revisione biennale del contratto in relazione alla necessità di rivalutare, entro il limite massimo del 25%, tutte le posizioni assegnate a decorrere dal 2016.

Art. 6 - Procedimento di valutazione delle istanze di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il Direttore Generale individua, previa informazione alla R.S.U. e alle OO.SS., il numero di posizioni da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 2, e provvede entro il 31 gennaio alla pubblicazione di un bando indirizzato a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio, nel quale sono riportate le modalità di partecipazione e il termine per la presentazione delle istanze, fissato, di norma, al 15 febbraio.

Nelle posizioni da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale si conteggiano anche i part-time in scadenza nell'anno solare di riferimento dell'avviso.

A conclusione del procedimento di valutazione delle istanze, verranno assegnate le posizioni part-time disponibili sulla base della graduatoria delle istanze presentate stilata dalla Commissione. Resta inteso che la graduatoria non avrà efficacia su ulteriori posizioni part-time che si dovessero rendere disponibili, in quanto si procederà con un nuovo bando.

Se nel corso dell'anno si liberano uno o più posizioni part-time in relazione al rientro a tempo pieno o alla cessazione dal servizio di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, il Direttore Generale provvede, entro 60 giorni dalla data in cui si rendono disponibili le posizioni a tempo parziale, alla pubblicazione di un bando indirizzato a tutto il personale nel quale sono riportate le modalità di

partecipazione e il termine per la presentazione delle istanze, fissato, di norma, dopo 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso. Nel bando si stabilisce la scadenza del contratto (ad ogni modo non inferiore a due anni) e i termini e le modalità di riassegnazione di tali posizioni.

La valutazione delle richieste presentate dal personale è demandata alla *Commissione per il part-time*, costituita da tre componenti: Direttore Generale o un suo delegato e due rappresentanti sindacali designati dalla RSU di Ateneo. La Commissione è assistita, in qualità di esperto, dal medico competente.

La Commissione prende in esame le domande di trasformazione del rapporto di lavoro pervenute ed ha facoltà di chiedere ai diretti interessati ulteriori integrazioni rispetto a quanto già depositato agli atti.

La valutazione delle istanze di trasformazione si conclude di norma entro il 10 marzo o entro 20 giorni circa dal termine della presentazione dell'istanza per i bandi pubblicati nel corso dell'anno.

L'esito della valutazione è reso noto a tutti gli istanti attraverso l'invio di una comunicazione con i nominativi dei lavoratori a cui sono assegnate le posizioni disponibili part-time.

Il personale interessato può, entro 10 giorni dalla comunicazione dell'esito della valutazione, prendere visione del Verbale della Commissione in cui sono indicati i criteri di priorità e precedenza che hanno comportato l'assegnazione del part-time. La Commissione redigerà il verbale in modo da poter rispettare sia la privacy sia il diritto di accesso agli atti.

Qualora il personale interessato riscontri eventuali errori materiali relativi alla propria situazione deve tempestivamente segnalarlo alla Commissione che è tenuta a rettificare il Verbale a seguito di un'apposita sessione di lavoro.

Al termine della procedura di cui sopra, con atto del Direttore Generale, si procede ad approvare le risultanze dei lavori della Commissione e ad assegnare le posizioni part-time disponibili. Gli assegnatari delle posizioni part-time saranno convocati per la stipulazione dell'appendice al contratto individuale.

Gli effetti della trasformazione decorrono, di norma, dal 1° aprile dell'anno di riferimento dell'avviso salvo i casi di differimento previsti dal presente Regolamento.

Nel caso dei bandi pubblicati in corso d'anno gli effetti della trasformazione decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello dell'atto del Direttore Generale di approvazione delle risultanze dei lavori della Commissione.

Art. 7 – Modalità di presentazione della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, indirizzate al Direttore Generale e redatte sulla base del fac-simile predisposto dall'Amministrazione e pubblicato unitamente al bando di cui all'art. 6, devono essere presentate nei termini e con le modalità di seguito indicate.

L'istanza deve contenere la tipologia di part-time richiesta tra quelle previste dall'art. 3 (orizzontale, verticale, misto), l'articolazione dell'orario di lavoro, la motivazione della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno origine alla priorità di accoglimento della domanda debitamente documentate.

Le domande devono essere corredate:

- dal parere del responsabile della struttura con esclusivo riguardo all'articolazione e modulazione dell'orario di lavoro;
- dalle eventuali dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR 445 del 2000, idonee a comprovare eventuali titoli di preferenza.

Limitatamente alle richieste aventi ad oggetto istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non superiore al 50% finalizzata allo svolgimento di altra attività, deve essere indicata anche l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intende svolgere, al fine di consentire la valutazione su eventuali conflitti di interessi con l'attività svolta, ai sensi dell'art. 11 del presente Regolamento.

Nel caso di invalidità, di situazione di handicap grave e di gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti è richiesta la documentazione prevista dalla legislazione in materia.

La documentazione idonea a comprovare i titoli di cui sopra deve essere presentata contestualmente alla domanda.

I titoli di priorità e/o precedenza devono essere posseduti alla data di scadenza dell'avviso di cui all'art. 6.

Art. 8 – Deroghe per situazioni di assoluta gravità

È fatto salvo il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, a domanda (che può essere presentata in qualsiasi momento dell'anno), dei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Le posizioni di part-time come sopra attribuite in deroga ed escluse dal computo del contingente del 25% previsto dalla normativa vigente.

La trasformazione avviene entro 30 giorni dalla domanda. La quantificazione dell'orario ridotto nonché la scelta della modalità di organizzazione della presenza in servizio è concordata con il Responsabile della struttura di appartenenza tenendo prioritariamente conto delle esigenze di cura del dipendente.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è altresì concessa di diritto per effetto di norme di legge che dispongono in tal senso.

Art. 9 - Criteri di priorità e precedenza

Il possesso dei requisiti che danno titolo a priorità o a precedenza deve essere dimostrato mediante idonea documentazione o, nei casi espressamente previsti dalla legge, tramite dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000, per le quali si procede d'ufficio alla verifica di quanto dichiarato.

I criteri di priorità previsti dalla normativa vigente, in particolare dall'art. 8 del D.lgs. 81/2015, sono i seguenti:

1. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti 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, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
2. figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
3. figlio convivente di età non superiore a tredici anni (con i seguenti punteggi):
 - figlio convivente di età inferiore o uguale a 3 anni: 5 punti;
 - figlio convivente di età compresa tra 4 e 10 anni: 3 punti;
 - figlio convivente di età compresa tra 11 e 13 anni: 1 punto;

Il primo punto di priorità ha la precedenza sul secondo. Il terzo criterio si prende in considerazione con la griglia di punteggi per i figli in caso di parità o sul primo o sul secondo criterio.

Si passa ai criteri sottostanti solo in caso di parità o verifica che non sussistano i criteri di priorità. I criteri sottostanti sono presi tutti in considerazione e sommati i relativi punteggi:

- la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati come previsto dall'art. 24, c. 1 del D.lgs. 80/2015: 20 punti;
- lavoratore con gravi motivi di salute personale che diano luogo a disturbi o patologie permanenti, adeguatamente documentati o lavoratore che assista persona convivente, o con genitore o figlio anche se non conviventi, affetti da patologie gravi purché documentate e ricomprese in quelle elencate nella L. 53/2000 art. 4 comma 2 (vedi NOTA A): 10 punti;
- lavoratore in situazione di handicap riconosciuto grave ai sensi della L. 104/92 e caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente in situazione di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e invalidità riconosciuta: 5 punti;
- figli studenti con disturbi specifici di apprendimento certificati dalla ASL o da Enti accreditati: 3 punti;
- lontananza o disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio (dai 20 km in su): 1 punto+1 altro punto se la distanza supera i 30 km;
- documentata attività presso organizzazioni di volontariato: 1 punto;
- Alle famiglie monoparentali (un solo genitore, compresi single con figli) cui siano stati attribuiti punteggi per assistenza di conviventi o figli anche se non conviventi si assegnano ulteriori 5 punti (VEDI NOTA B);

NOTA A) Malattie ricomprese nella L. 53/2000:

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

NOTA B) Per famiglie monoparentali si intende lavoratore vedovo o vedova, lavoratore con coniuge assente per più di 6 mesi all'anno per lavoro all'estero (documentato)

Nota punto 1,2,7,8,9 se la condizione è per più di un familiare vale come criterio di priorità e per acquisizione doppio punteggio

In caso di parità assoluta al termine dei criteri si procederà all'assegnazione per maggiore anzianità di servizio.

Art. 10 – Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in luogo del congedo parentale

Il lavoratore 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. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Art. 11 - Attività incompatibili e deroghe consentite

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

Qualora il dipendente chieda di svolgere altra attività subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, la percentuale della prestazione lavorativa non potrà essere superiore al 50% di quella a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto è negata 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.

La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con una Amministrazione pubblica.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di chiedere il trasferimento ad altra attività, nel rispetto della categoria ed area di appartenenza.

Art. 12 - Norme di salvaguardia

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il dipendente a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal C.C.N.L., per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

Art. 13 - Controversie

Ogni controversia relativa all'assegnazione delle posizioni di lavoro part-time è di competenza del Giudice Ordinario.

Art. 14 – Normativa di riferimento

La normativa di riferimento ad oggi vigente:

- L. 662/1996, art. 1, cc. 56 e seguenti;
- D.lgs. 165/2001, art. 2, c. 2;
- D.L. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. 133/2008, art. 73;
- L. 170/2010, art. 6;
- D.lgs. 80/2015, art. 24 cc. 1 e 6;
- D.lgs. 81/2015, Capo II, Sezione I;
- CCNL del 16.10.2008, art. 21 per le disposizioni non in contrasto con le norme vigenti, ai sensi dell'art. 2, c. 2 del D.lgs. 165/2001.

Art. 15 - Entrata in vigore

Per tutto quanto non previsto dalla presente disciplina si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

Il presente atto sostituisce integralmente il precedente Regolamento in materia approvato con D.R. 24048 del 14.12.2011 e produce i propri effetti a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Bergamo, 9.1.2017

IL RETTORE
F.to Prof. Remo Morzenti Pellegrini