

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE
(emanato con decreto rettorale 3 aprile 2019 n. 127)**

INDICE

Articolo 1 (*Ambito di applicazione del regolamento*)
 Articolo 2 (*Costituzione del rapporto*)
 Articolo 3 (*Articolazione dell'orario di lavoro*)
 Articolo 4 (*Regolamentazione del rapporto*)
 Articolo 5 (*Presentazione delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale*)
 Articolo 6 (*Criteri generali di priorità nella concessione*)
 Articolo 6-bis (*Trasformazione di congedo in rapporto a tempo parziale*)
 Articolo 7 (*Attività lavorative autonome e subordinate in conflitto di interessi con i compiti istituzionali del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*)
 Articolo 8 (*Incompatibilità*)
 Articolo 9 (*Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno*)
 Articolo 10 (*Norme finali e di rinvio*)

Allegato 1 - Tabelle

TORNA ALL'INDICE

Articolo 1

(Ambito di applicazione del regolamento)

1. Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro del personale tecnico-amministrativo dell'Università luav di Venezia, ai sensi dell'articolo 21 del CCNL-CU 16/10/2008 e di quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81.

Articolo 2

(Costituzione del rapporto)

1. L'Università luav di Venezia può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

- trasformazione, su richiesta dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato o a tempo determinato dei rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale
- nuove assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato, nel qual caso valgono le procedure di reclutamento previste dalle norme in materia vigenti.

2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione.

3. I rapporti di lavoro a tempo parziale di cui ai precedenti commi 1 e 2 possono essere istituiti nei limiti massimi della percentuale stabilita dal CCNL applicata alla dotazione organica complessiva, quota calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno. Tale percentuale può essere arrotondata per eccesso allo scopo di arrivare all'unità; ai fini del computo è escluso il personale assunto a tempo determinato.

4. È fatto salvo quanto disposto dalla legislazione vigente in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori di cui all'art. 8 comma 3 del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81.

Articolo 3

(Articolazione dell'orario di lavoro)

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

- tempo parziale orizzontale con articolazione della prestazione di servizio in tutti i giorni lavorativi, anche limitatamente a periodi predeterminati nel corso dell'anno
- tempo parziale verticale con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno: l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno
- tempo parziale misto con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due tipologie precedenti.

2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere strutturati, in relazione alla percentuale della prestazione e all'articolazione giornaliera/mensile/annua della prestazione, secondo le seguenti modalità:

- orizzontale con prestazione di servizio in tutti i giorni lavorativi (settimana lavorativa di 5 giorni), fino alla concorrenza del monte orario secondo la tabella allegata n. 1.
- verticale con prestazione di servizio a tempo pieno su alcuni giorni della settimana o in determinati periodi dell'anno. In considerazione delle flessibilità di orario previste dal vigente regolamento di ateneo dell'orario di lavoro, la prestazione di servizio a tempo pieno deve intendersi:
 - su base settimanale un orario giornaliero non inferiore a 6 ore
 - su base annuale un periodo ininterrotto di lavoro con orario strutturato secondo le articolazioni previste dal vigente regolamento di ateneo dell'orario di lavoro; nella modalità della fascia 4 il periodo di assenza dal lavoro può essere frazionato in periodi pari ad almeno 15 giorni consecutivi.

Per le articolazioni del part time verticale vedi la tabella allegata n. 2.

In caso di part-time verticale settimanale, il dipendente dovrà definire la settimana tipo, in termini di giorni di presenza.

- misto con prestazioni lavorative che combinano su base annua, periodi orizzontali e periodi verticali.

3. Nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro l'amministrazione ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato, entro il limite del tempo pieno. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. Le ore

TORNA ALL'INDICE

di lavoro supplementare sono retribuite in misura pari a quella stabilita per le ore di lavoro straordinario.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definite dall'articolo 1, comma 2, lettera c) del D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66.

5. Il personale in regime di part-time impegnato in missione ovvero in corsi di formazione anche nella propria sede di servizio, che deve adattare a tali situazioni eccezionali la propria prestazione di servizio, può far ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali superiori o inferiori alla collocazione temporale della propria prestazione lavorativa, in relazione al periodo di riferimento.

Articolo 4

(Regolamentazione del rapporto)

1. Il trattamento economico fondamentale è proporzionale alla durata percentuale della prestazione lavorativa; quello accessorio viene corrisposto secondo quanto concordato in sede di contrattazione decentrata.

2. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della durata ridotta della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento.

3. I dipendenti che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale orizzontale usufruiscono di un numero di giorni di congedo ordinario pari a quello stabilito per i lavoratori a tempo pieno.

4. I dipendenti che effettuano l'orario a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni di congedo ordinario in proporzione alle giornate lavorate prestate nell'anno e in misura proporzionalmente ridotta rispetto a chi lavora a tempo pieno. Tali giorni sono conteggiati sulla base della seguente proporzione:

ferie spettanti a t. pieno: giorni a t. pieno = x : giorni a t. parziale

5. Ai fini della quiescenza i dipendenti che stipulano un contratto di lavoro a tempo parziale possono essere autorizzati al riscatto ovvero alla prosecuzione volontaria, in applicazione dell'art. 8 del D.Lgs 16 settembre 1996, n. 564, nel caso di part time verticale, e dell'art. 3 del D.Lgs 29 giugno 1998, n. 278, nel caso di part time orizzontale. L'autorizzazione alla prosecuzione volontaria può essere riconosciuta solo per i periodi di part time successivi al 31 dicembre 1996.

Articolo 5

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

1. Le domande di trasformazione del rapporto possono essere presentate da parte di tutto il personale a tempo indeterminato o a tempo determinato, che abbia superato il periodo di prova, entro il 31 ottobre di ciascun anno. La trasformazione del rapporto avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di presentazione e ha durata annuale.

2. Nella domanda il dipendente dovrà indicare:

- la percentuale della prestazione lavorativa (percentuale di part-time)
- l'articolazione della prestazione (part-time verticale, orizzontale o misto)
- la proposta di modulazione dell'orario di servizio previamente concordata con il responsabile di primo livello della struttura di appartenenza
- le motivazioni della richiesta ai fini della definizione delle priorità di cui al successivo articolo 6

- l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere (solo in caso di prestazione lavorativa non superiore al 50%) di cui al successivo articolo 7.

3. Per il part-time con regime orario non superiore al 50% sono fatti salvi gli ulteriori elementi di cui all'articolo 7.

4. Le domande dovranno essere corredate dell'autorizzazione del responsabile di primo livello della struttura di appartenenza, anche con riguardo all'articolazione e modulazione dell'orario di lavoro, e della documentazione idonea a comprovare le condizioni di cui al successivo articolo 6, se non già in possesso dell'amministrazione.

5. Nel caso in cui la domanda venga presentata in corso d'anno per motivi d'urgenza e il numero dei posti di contingente non sia già stato raggiunto, l'Amministrazione, tenendo

TORNA ALL'INDICE

conto dell'interesse al funzionamento della stessa, valuterà la particolare situazione del dipendente.

6. Per la valutazione delle domande e la formulazione della graduatoria l'amministrazione può avvalersi del contributo di una commissione nominata con decreto del Direttore generale.

Articolo 6

(Criteri generali di priorità nella concessione)

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è concessa dall'amministrazione, nel rispetto dei limiti massimi previsti dall'articolo 21, comma 2, del CCNL, purché essa non comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. Ai sensi del comma 4 dell'art. 21, del CCNL, resta ferma la possibilità, per il dipendente di chiedere il trasferimento ad altra attività, nel rispetto della categoria ed area di appartenenza

2. Ai fini della concessione di cui al comma precedente l'amministrazione tiene conto delle seguenti condizioni, stati e richieste dei dipendenti secondo il seguente ordine di priorità:

a) patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente, nonché nel caso in cui il dipendente 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;

b) figli conviventi di età non superiore a tredici anni o figli conviventi portatori di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) figli conviventi di età non superiore a quella prevista per l'assolvimento dell'obbligo scolastico;

d) figli che necessitano di particolari cure e assistenza (con problemi di salute; adottati o affidati in età scolare);

e) presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero non autosufficienti che necessitano di assistenza;

f) problemi di salute personale che limitano la presenza in servizio continua o giornaliera;

g) lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio

h) dipendenti che intendono svolgere altra attività lavorativa (domanda di part-time non superiore al 50% della prestazione prevista per il tempo pieno)

3. In relazione alle lettere a), b), c), d) ed e) l'autorizzazione è concessa tenuto conto del numero dei figli, dei famigliari e dei conviventi assistiti e se nel nucleo familiare sia presente un solo genitore.

4. In caso di parità di condizione l'amministrazione terrà conto delle particolari condizioni del richiedente secondo l'ordine di priorità di seguito elencato:

a) dipendenti invalidi o portatori di handicap (secondo le norme sulle assunzioni obbligatorie) o soggetti a grave debilitazione psicofisica;

b) tempo di percorrenza tra la località di residenza del dipendente e la sede di lavoro con l'utilizzo di mezzi pubblici (secondo le tabelle utilizzate per il diritto allo studio e pubblicate al seguente indirizzo

<http://www.iuav.it/studenti/agevolazio1/alloggiof/classifica/index.htm#tabelle>) superiore a tre ore complessive (A/R)

5. Le domande pervenute senza le condizioni previste dal comma 2 del presente articolo sono collocate a pari merito alla fine della graduatoria.

Nel caso in cui il numero dei posti di contingente non sia già stato raggiunto l'amministrazione procederà a redigere un'ulteriore graduatoria secondo l'ordine di priorità di seguito elencato:

a) non essere titolare di altre agevolazioni (150 ore, ecc.)

b) tempo di percorrenza tra la località di residenza del dipendente e la sede di lavoro con l'utilizzo di mezzi pubblici (secondo le tabelle utilizzate per il diritto allo studio e pubblicate al seguente indirizzo

<http://www.iuav.it/studenti/agevolazio1/alloggiof/classifica/index.htm#tabelle>)

c) maggiore età anagrafica.

6. L'amministrazione da comunicazione dell'esito del procedimento.

7. Le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale concesse saranno pubblicate sul sito web dedicato.

TORNA ALL'INDICE

Articolo 6-bis

(Trasformazione di congedo in rapporto a tempo parziale)

1. Il dipendente 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 D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. L'amministrazione è tenuta a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Articolo 7

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

1. Il dipendente che opti per il regime di part-time non superiore al 50% può svolgere un'ulteriore 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.
2. 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 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 assuma il patrocinio legale in controversie nelle quali sia parte in causa l'Amministrazione
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, è consentita 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.
4. Qualora il dipendente presenti domanda di part-time al 50% dell'orario, dovrà indicare, a pena di inammissibilità della stessa, e in aggiunta agli elementi previsti all'articolo 5, se intende svolgere un'ulteriore attività di lavoro subordinato o autonomo. In caso positivo dovrà indicare il tipo di attività, i compiti e funzioni svolte presso la struttura di servizio e ogni altro elemento atto 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.
5. 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 quindici giorni dall'invio della comunicazione e relativa documentazione non viene emanato un provvedimento di diniego dell'attività lavorativa, il dipendente è autorizzato a intraprendere l'attività indicata.
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 dei divieti di cui ai commi precedenti o la mancata comunicazione di cui al precedente comma 4 e le dichiarazioni risultate mendaci, accertati anche a seguito di verifiche ispettive, costituiscono giusta causa di recesso del rapporto di lavoro, 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.

Articolo 8

(Incompatibilità)

1. Il titolare di posizione organizzativa o di incarico di responsabilità non può richiedere una tipologia di part-time inferiore all'83,33%.

TORNA ALL'INDICE

Articolo 9

(Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno)

- 1 Il rientro a tempo pieno avviene automaticamente alla scadenza dell'anno di riferimento, salvo che, espletate le procedure di cui agli articoli 5 e 6 per il nuovo anno, il dipendente risulti nuovamente avente diritto.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto.
3. Nel caso in cui il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, e che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 2, comma 4, del presente regolamento, lo richieda, il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere il rientro a tempo pieno in corso d'anno. In questo caso la domanda, corredata dall'autorizzazione del dirigente responsabile della struttura di appartenenza, deve essere presentata almeno trenta giorni prima della scadenza richiesta.

Articolo 10

(Norme finali e di rinvio)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si fa riferimento al vigente CCNL-CU ovvero alle disposizioni di legge in materia.

TORNA ALL'ODG

TABELLE ALLEGATE AL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (valide dal 1° gennaio 2017)

Tabella allegata n. 1 (articolazioni di orario previste per il part time orizzontale)

fascia	%	orario settimanale	orario
1	50,00	18	2 giorni da 3 ore e 3 giorni da 4 ore
2	69,44	25	5 ore per 5 giorni
3	83,33	30	6 ore per 5 giorni
4	91,70	33	4 giorni da 6 ore e 1 giorno da 9 ore oppure 2 giorni da 6 ore e 3 giorni da 7 ore

Tabella allegata n. 2 (articolazioni di orario previste per il part time verticale)

fascia	%	su base settimanale/giorni alla settimana	su base annua/mesi* all'anno
1	33,33	2 gg x 6 ore	4 mm
2	50,00	3 gg x 6 ore 2 gg x 9 ore	6 mm
3	66,67	4 gg x 6 ore 3 gg x 8 ore	8 mm
4	83,33	2 gg. x 9 ore e 2 gg x 6 ore 4 gg x 7,30 ore 1 gg x 9 ore e 3 gg x 7 ore	10 mm
5	91,70	33 ore	11 mm

(*) si considera il mese commerciale di durata convenzionale di 30 gg