



**Università
degli Studi
di Palermo**

**AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE T.A.B. E GESTIONE PREVIDENZIALE
UO PROCEDURE DI LAVORO FLESSIBILE E PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL
PERSONALE TAB**

IL RETTORE

VISTO il D.Lgs. n.165/2001;

VISTO il nuovo sistema di inquadramento del personale stabilito dal CCNL di comparto 2019-2021;

VISTO il CCI approvato in data 16 luglio 2024;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1624/2024 del 06/12/2024;

DECRETA

di emanare nella nuova formulazione il

“Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale T.A.B. dell’Università degli Studi di Palermo”

- Art. 1 - Ambito di applicazione
- Art. 2 - Principi generali
- Art. 3 - Tipologie del tempo parziale
- Art. 4 - Presentazione della domanda
- Art. 5 - Valutazione delle domande e titoli di preferenza
- Art. 6 - Trattamento economico e normativo
- Art. 7 - Lavoro supplementare e lavoro straordinario
- Art. 8 - Norme finali

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 dal 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.

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.
 3. Il dipendente può scegliere una delle seguenti percentuali di orario di lavoro:
 - 33,3% dell'orario, pari a 12 ore di presenza in servizio;
 - 50% dell'orario, pari a 18 ore di presenza in servizio;
 - 66,6% dell'orario di lavoro, pari a 24 ore di presenza in servizio;
 - 70% dell'orario di lavoro, pari a 25 ore di presenza in servizio;
 - 83,3% dell'orario pari a 30 ore di presenza in servizio.

Art. 4 - Presentazione della domanda

1. Il personale interessato, come previsto dal vigente CCNL, è tenuto presentare, con cadenza semestrale (giugno-dicembre) la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nell'istanza dovranno essere indicate: la percentuale di orario di lavoro e la tipologia di part-time, scelte tra quelle indicate al precedente art. 3.
Nell'ipotesi in cui il dipendente richieda una prestazione lavorativa con una percentuale dell'orario di lavoro pari o inferiore al 50% per lo svolgimento di altra attività lavorativa, lo stesso è tenuto a indicarla all'atto della richiesta.
La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere concessa dall'Amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda.
2. L'Amministrazione, entro il predetto termine, può negare la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui l'ulteriore attività di lavoro autonomo o subordinato indicata all'atto della richiesta dal dipendente comporti un conflitto di interessi con la specifica attività svolta in Ateneo dallo stesso soggetto ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e all'Area di appartenenza del dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività di lavoro subordinato, indicata dal dipendente all'atto della richiesta, debba intercorrere con un'altra Amministrazione pubblica.
3. La domanda può essere presentata dai dipendenti che hanno superato il periodo di prova, al Dirigente competente, secondo le tempistiche stabilite al comma 1 del presente articolo.
4. All'atto della ricezione della domanda il competente ufficio dell'Area Organizzazione e sviluppo delle risorse umane chiederà, al responsabile della struttura di appartenenza del richiedente, il parere in merito alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. 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 Rapporti con AOUP, collaborazioni esterne e incarichi extra istituzionali, 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.

Art.5 - Valutazione delle domande e titoli di preferenza

1. Entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta, 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 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. 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. Qualora le domande di accesso al lavoro part-time superino il limite massimo stabilito dall'art. 107, comma 2 del vigente CCNL è riconosciuta una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel rispetto delle prerogative e dei limiti sanciti dai commi 7 e 8 del citato art. 107 del vigente CCNL.

Art. 6 - Trattamento economico e normativo

1. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, contenente l'indicazione:
 - dei dati anagrafici del Dirigente e del dipendente;
 - della tipologia e della percentuale di lavoro part-time;
 - della data di inizio e fine del rapporto di lavoro;
 - della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno della settimana, del mese e dell'anno;
 - del relativo trattamento economico.
2. Il contratto ha durata biennale e il dipendente interessato, alla scadenza del contratto, ha diritto di tornare a tempo pieno anche in soprannumero.
3. La disposizione del comma precedente non si applica ai casi di cui all'art. 8, commi 3 e 7, del D.lgs. 81/2015 le cui domande sono presentate senza limiti temporali. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7 dell'art. 107 del CCNL vigente.
4. Il dipendente, dopo almeno un anno dalla stipula del contratto di lavoro part-time, può, con motivata richiesta, chiedere il rientro a tempo pieno prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia il posto in organico.
5. 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.
6. 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.
7. 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 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.



8. 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.
9. Il dipendente con contratto a tempo parziale verticale che prevede una prestazione di lavoro fissata al 50% e su due giorni alla settimana, nel periodo estivo, durante il quale si rimodula l'orario di lavoro del personale universitario, continuerà a svolgere la propria attività secondo quanto stabilito nel contratto di lavoro part-time.
10. 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 - Lavoro supplementare e lavoro straordinario

1. Per lavoro supplementare si intende la prestazione di lavoro resa oltre l'orario giornaliero concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno (36 ore).
2. I dipendenti con contratto a tempo parziale ai quali è richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare possono conservare le ore di attività lavorativa svolte in eccedenza
3. Per lavoro straordinario si intende la prestazione di lavoro oltre al normale orario a tempo pieno.

Si applicano le previsioni del capo III art. 46 del D.lgs. 276/2003 e ss.mm.ii., nonché dall'art. 109 comma 7 del vigente CCNL.

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.
3. Per i contratti di lavoro part-time stipulati prima dell'entrata in vigore del vigente CCNL e del CCNL del 2016-2018, trova applicazione quanto previsto dal presente Regolamento, relativamente alla durata.

Il Rettore
Prof. Massimo Midiri