

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Provvedimento emanato con Decreto Rettorale in data 23/08/99
n. 247 del registro generale dell'Ateneo
n. 1275 del registro interno dell'Ufficio

IL RETTORE

VISTA la legge 662/96;

VISTA la legge 140/97;

VISTA la legge 449/97;

VISTO il D.Lgs. 29/93 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO gli artt. 5 e 18 del Contratto collettivo nazionale del lavoro - comparto Università;

VISTO il Contratto collettivo decentrato del lavoro del 14/07/99 relativo ai criteri di priorità per la valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;

VISTA la delibera con la quale il Consiglio di Amministrazione in data 27/07/99 ha approvato il Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale

QUANT'ALTRO VISTO E CONSIDERATO;

DECRETA

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 1 (Definizioni)

1.- Ai fini del presente regolamento si intende:

- per durata della prestazione lavorativa: la percentuale di prestazione lavorativa svolta dal dipendente in regime di part time rispetto alla prestazione a tempo pieno
- per articolazione della prestazione: la tipologia orizzontale o verticale di part time prescelto
- per modulazione dell'orario: definizione dell'orario specifico per ogni giorno lavorativo
- per Amministrazione: l'Università degli Studi di Bologna

Articolo 2 (Norme di principio)

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

I principi di cui al presente articolo sono strettamente correlati al piano di allocazione delle risorse e di flessibilità dell'orario di lavoro che l'Amministrazione predispone annualmente in sede di redazione del bilancio di previsione. Si sopperisce alle eventuali difficoltà derivanti dalle concessioni del part-time, attraverso nuove assunzioni a part-time, mobilità, trasferimenti, collaborazioni professionali, appalti, utilizzando a tali fini le economie ottenute a seguito delle riduzioni dell'orario di lavoro, nei limiti delle normative di settore, e sulla base dei criteri definiti in sede di programmazione delle esigenze di personale.

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.

Le determinazioni dell'Amministrazione in materia di part time sono tutte espresse, in prima istanza, con provvedimenti del Dirigente del Personale, salvo quanto previsto dal presente Regolamento in materia di ricorsi; a tal fine, nell'ambito dei propri poteri di organizzazione, il Dirigente del Personale, nel rispetto dei diritti riconosciuti dalle fonti normative e contrattuali in capo ai dipendenti e delle norme sulle pari opportunità tra uomo e donna, ha la facoltà di adottare tutti i provvedimenti, specificamente disciplinati negli articoli seguenti (mobilità, trasferimenti, conferimento o revoca di incarichi), volti ad assicurare il regolare ed efficace funzionamento delle strutture ovviando, o quantomeno attenuando, gli effetti negativi delle concessioni del part time.

Nei casi di cui al comma precedente, gli atti del Dirigente del Personale devono perseguire prioritariamente l'interesse dell'Amministrazione nel suo complesso, delle Strutture in cui l'istante opera e/o di quella presso cui viene collocato, avendo quale unico obiettivo quello di preservare la loro funzionalità e prevenire, nei limiti del possibile, i riflessi negativi della riduzione di orario; a questo scopo il Dirigente del Personale è legittimato anche a procedere con mobilità d'ufficio, nelle forme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 3 (Campo di applicazione)

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dall'Università degli Studi di Bologna.

I rapporti di lavoro a tempo parziale del personale di ruolo possono essere costituiti:

a seguito di trasformazione, a richiesta del dipendente, di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato in regime di tempo pieno

mediante nuove assunzioni, nel qual caso vigono le medesime procedure di reclutamento previste per il personale a tempo pieno

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere istituiti nei limiti massimi del 25% della dotazione di ciascuna qualifica, quota calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di instaurazione del rapporto. Tale percentuale può essere arrotondata allo scopo di arrivare all'unità; ai fini del computo è escluso il personale assunto a tempo determinato.

Articolo 4 (Tipologie dei rapporti di lavoro a tempo parziale)

Le tipologie di part time possono costituirsi di norma con durate della prestazione lavorativa pari a 1/2, 2/3, 5/6 dell'orario normale (corrispondenti, su base settimanale, a 18, 24, 30 ore settimanali).

Richieste di articolazioni orarie diverse saranno valutate discrezionalmente ed insindacabilmente dall'Amministrazione, fermo restando che la durata della prestazione a tempo parziale non può essere comunque 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.

Le articolazioni della prestazione di servizio a tempo parziale possono essere di tipo orizzontale (orario ridotto su tutte le giornate lavorative settimanali) ovvero verticale (a orario pieno su alcuni giorni o settimane o mesi).

La modulazione dell'orario di lavoro dovrà essere previamente concordata con il responsabile della struttura di appartenenza secondo criteri di contemperamento dell'esercizio del diritto del dipendente con la salvaguardia di oggettive e motivate esigenze funzionali della struttura, fermo restando che la definizione della percentuale di riduzione della prestazione lavorativa spetta esclusivamente al dipendente.

Articolo 5 (Presentazione delle domande)

Le domande di trasformazione del rapporto possono essere presentate in qualsiasi momento dell'anno, almeno 45 giorni prima dalla 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.

Nella domanda il dipendente dovrà sempre indicare:

- durata della prestazione lavorativa (percentuale di part time);

articolazione della prestazione (part time verticale o orizzontale);

- proposta di modulazione dell'orario di servizio previamente concordata con il responsabile di struttura;
- decorrenza della trasformazione;
- motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno origine a priorità di accoglimento della domanda.

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

Le domande dovranno essere corredate:

- del parere del responsabile di struttura, con esclusivo riguardo all'articolazione e modulazione dell'orario di lavoro, ovvero della proposta motivata del differimento della trasformazione, salvo quanto ulteriormente previsto al successivo art. 8;
- 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. 7.

Articolo 6 (Instaurazione del rapporto)

La conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente trascorsi 45 giorni dalla presentazione della domanda, o nel minor termine fissato dall'amministrazione o dal CCNL, mediante la sottoscrizione di apposito contratto.

L'amministrazione può, per motivate esigenze di funzionalità del servizio, rinviare la trasformazione del rapporto per un periodo massimo di sei mesi, decorrenti dalla data della comunicazione di differimento, fatta comunque salva la possibilità di concordare informalmente un termine più breve.

Il contratto è sottoscritto dal dipendente e dall'Amministrazione e diviene esecutivo il primo oppure il quindicesimo giorno di ogni mese. Analogo contratto è sottoscritto in caso di nuove assunzioni a part time, ma con decorrenza dalla sottoscrizione stessa.

Articolo 7 (Criteri generali di priorità nella concessione)

Ai fini del rispetto dei limiti massimi di cui all'art. 3, comma 3, l'amministrazione tiene conto nella valutazione delle domande di concessione del part time dei seguenti criteri, elencati in ordine di priorità:

- a) figli in tenera età (fino al compimento del sesto anno di età) o che necessitano di particolari cure e assistenza (portatori di handicap non inferiore al 70%, con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare), anche in relazione al loro numero;
- a1) presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70% ovvero non autosufficienti che necessitano di assistenza;
- a2) problemi di salute personale, che limitano la possibilità di una costante presenza giornaliera, o la presenza per l'orario giornaliero completo;
- b) lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;
- c) motivi di studio;
- d) adesione ad organizzazione di volontariato riconosciuta ai sensi della legge 266/91 sul volontariato;
- e) altri motivi, da valutare caso per caso.

Per quanto concerne le prime tre fattispecie, esse non sono in ordine di priorità, ma sono considerate sullo stesso piano.

Per questo motivo, in caso di impossibilità di accogliere tutte le domande per il raggiungimento dei limiti di legge, si darà luogo ad una comparazione dei casi specifici e di tutti gli elementi che possano portare ad una graduatoria.

Si terrà conto in particolare delle alternative che il lavoratore ha a disposizione oltre la scelta del regime di part-time.

Articolo 8 (Norme speciali per i rapporti di lavoro al 50% dell'orario)

Il dipendente che opti per il regime di part time non superiore al 50% ha diritto allo svolgimento di un'ulteriore attività di lavoro autonomo o subordinato, con espressa esclusione di attività subordinata intercorrente con altre pubbliche amministrazioni, a condizione che tale attività non sia in palese contrasto ovvero in concorrenza con gli interessi dell'Amministrazione.

Qualora il dipendente avanzi domanda di part time al 50% dell'orario, nella domanda dovrà indicare, a pena di inammissibilità della stessa, ed in aggiunta agli elementi previsti dall'articolo 4, 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.

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.

Le domande di cui ai precedenti commi 2 e 3 devono essere corredate del parere del responsabile della struttura di appartenenza espresso previa le necessarie verifiche.

La violazione del divieto di cui al comma 2, la mancata comunicazione di cui al precedente comma 3 e le dichiarazioni risultate mendaci, accertati anche a seguito di accertamenti ispettivi, 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 9 (Attività lavorative autonome e subordinate in conflitto d'interessi con i compiti istituzionali del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

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 presti la propria attività a favore di Università e istituti di istruzione pubblici e privati.
- c) il dipendente assuma il patrocinio legale in controversie nelle quali sia parte in causa l'Amministrazione.

Articolo 10 (Rifiuti e differimenti)

Il Dirigente del Personale, entro 45 giorni dalla presentazione delle domande o entro un diverso termine stabilito dal CCNL, acquisito il parere obbligatorio del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, può disporre il differimento ovvero il rifiuto di concessione del part time per mancato rientro nei contingenti massimi in base ai criteri di cui all'art. 7 ovvero nelle ipotesi di cui all'art. 8.

In caso di mancato accoglimento della domanda di part time, il dipendente, personalmente o tramite le RSU o altra organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato, può presentare ricorso gerarchico al Direttore Amministrativo nel termine di 15 giorni dal ricevimento della comunicazione.

La determinazione di differimento può recare l'indicazione dell'eventuale minor termine di differimento stabilito dall'Amministrazione rispetto al limite temporale massimo di sei mesi di cui all'articolo 6. Il dipendente, nel periodo di differimento, può, in ogni momento e di sua 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 11 (Trasferimenti d'ufficio conseguenti alla costituzione del rapporto)

Il Dirigente del Personale, nell'esercizio dei propri poteri privatistici di organizzazione, può disporre, con provvedimento motivato, contestualmente o successivamente alla concessione dell'orario part-time, trasferimenti d'ufficio e/o dismissioni di responsabilità nei riguardi dei dipendenti interessati alla conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tenendo conto di:

- a) grado di responsabilità e compiti cui è adibito l'istante;
- b) esigenze di funzionalità dei servizi e di presidio del regolare funzionamento dell'attività
- c) presenza nella medesima struttura di altro personale con rapporto di lavoro part time
- d) tipologia e articolazione del tempo parziale.

Al momento dell'accoglimento dell'istanza, sarà contestualmente data informazione al dipendente dell'eventuale trasferimento d'ufficio.

Articolo 12 (Rientro a tempo pieno)

Il personale già in servizio a tempo pieno che ha ottenuto la concessione del part time non può presentare domanda di rientro a tempo pieno prima di due anni decorrenti dalla data di instaurazione del rapporto. La domanda deve essere presentata almeno 4 mesi prima dalla data richiesta per la riconversione del rapporto onde consentire all'Amministrazione un'adeguata verifica e revisione dei propri fabbisogni di personale e finanziari.

Nel caso di gravi e documentate esigenze personali e familiari, in deroga al limite temporale biennale, il dipendente può richiedere un rientro anticipato trascorso almeno un anno dalla concessione. L'Amministrazione accoglierà l'istanza nel caso in cui il rientro sia funzionale con le proprie esigenze organizzative. La riconversione anticipata del rapporto può intervenire anche ad iniziativa dell'Amministrazione per far fronte a specifiche esigenze di servizio previa accettazione del dipendente.

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 della programmazione dei fabbisogni di personale e delle professionalità necessarie, fatta salva la precedenza, nel rientro, al personale di cui al primo comma del presente articolo.

Il dipendente che rientra in regime di lavoro a tempo pieno può essere trasferito, per esigenze organizzative dell'Amministrazione, presso altre strutture diverse da quella in cui prestava servizio in regime di part time.

Articolo 13 (Criteri generali di priorità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per il personale assunto a tempo parziale)

L'Amministrazione tiene conto, nella valutazione delle domande di conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, presentate dal personale assunto a tempo parziale, dei seguenti criteri, elencati in ordine di priorità:

- a) assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- b) anzianità di servizio;
- c) reddito dei componenti del nucleo familiare dell'interessato.

Articolo 14 (Regolamentazione del rapporto)

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.

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

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario; sono eccezionalmente ammesse prestazioni di lavoro straordinario per il solo personale in part time verticale, ove eccezionalmente necessarie e specificamente autorizzate dall'Amministrazione.

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;
- proporzionale alle giornate di lavoro prestate, se in part time verticale.