



**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

N. 231  
del 05.09.2013  
Prot. n. 16238  
Tit. 7 cl. 4 fasc.

**OGGETTO: Disposizioni interne per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

**IL DIRETTORE GENERALE**

VISTO il Dlgs. n.61/2000 e ss.mm.ii. ed in particolare l'art. 12 bis;  
VISTO il D.L. n.112/2008 convertito nella L. 133/2008 ed in particolare l'art. 73 "Part time";  
VISTA la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 30.06.2011 avente ad oggetto la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;  
VISTO il CCNL del comparto Università del 16/10/2008 e in particolare l'art. 21 "Rapporto di lavoro a tempo parziale";  
VISTO che il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie di dipendenti comprese nel sistema di classificazione del personale non dirigente, sia nei rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, mediante:  
a) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;  
b) assunzione a tempo parziale ai sensi delle vigenti disposizioni;  
TENUTO CONTO che ai sensi dell'art.21, comma 2 del CCNL del 16.10.2008 ciascuna Amministrazione può assumere personale a tempo parziale nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno;  
CONSIDERATO che per effetto del suddetto limite, si rende necessario disciplinare la procedura di concessione del part time, individuando criteri di priorità in relazione ai quali valutare le richieste dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;  
TENUTO CONTO che i criteri di priorità sono stati oggetto di confronto con le RSU nelle sedute di contrattazione del 17 aprile, 23 maggio, 7 giugno, 19 giugno e 4 luglio 2013;

**DISPONE**

Di adottare le Disposizioni interne per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel testo allegato al presente provvedimento di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.

IL DIRETTORE GENERALE  
f.to dott.ssa Clara Coviello



## **DISPOSIZIONI PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (TEMPO PIENO/TEMPO PARZIALE)**

### **Art. 1 - Ambito di applicazione**

Le presenti disposizioni disciplinano il rapporto di lavoro a tempo parziale ed in particolare, ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera l) del CCNL 16.10.2008, i criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale non dirigente, sia nei rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, mediante:

- a) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati;
- b) assunzione a tempo parziale ai sensi delle vigenti disposizioni.

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del CCNL 2006/2009 rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti nel limite massimo del 25% (arrotondato per eccesso) della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

### **Art. 2 - Articolazione della prestazione lavorativa**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolato secondo le seguenti tipologie:

- tempo parziale orizzontale → prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni della settimana;
- tempo parziale verticale → prestazione di servizio articolata su alcuni giorni della settimana o su determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione;
- tempo parziale misto → combinazione delle due modalità precedenti

La durata della prestazione lavorativa è ricompresa fra le seguenti percentuali di orario di lavoro:

- 33,33% dell'orario di lavoro, pari a 12 ore lavorative settimanali;
- 50% dell'orario di lavoro, pari a 18 ore lavorative settimanali;
- 75% dell'orario di lavoro, pari a 27 ore lavorative settimanali;
- 83,33% dell'orario di lavoro, pari a 30 ore lavorative settimanali.

L'articolazione dell'orario di lavoro deve essere concordata con il Responsabile di struttura. Nei profili orari a tempo parziale viene conservata la flessibilità del lavoro a tempo pieno.

### **Art. 3 –Modalità di richiesta e procedura di concessione**

Il dipendente che intenda chiedere:

- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno
- la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con modifica della percentuale di impegno orario

è tenuto a presentare domanda all'Amministrazione secondo le scadenze e con le decorrenze sotto indicate:

Termine per presentare la richiesta	Decorrenza
entro il 31 ottobre	1° gennaio
entro il 28 febbraio	1° maggio
entro il 30 giugno	1° settembre

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale verticale con prestazione di servizio articolata su determinati periodi dell'anno, la decorrenza della trasformazione del rapporto è fissata in ogni caso al 1° gennaio.



## Università degli Studi di Udine

---

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di modifica della percentuale di impegno orario dovrà riportare la durata, che dovrà essere ricompresa fra un minimo di 1 anno e un massimo di due anni, e la tipologia del part time richiesto, precisando l'articolazione dell'orario di lavoro.

Alla richiesta del dipendente deve essere allegato il parere del Responsabile della struttura.

Il dipendente è tenuto a motivare la propria richiesta che verrà esaminata tenuto conto dei criteri di cui all'art. 4.

Entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta, l'Amministrazione può:

- accogliere la richiesta;
- respingere la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per superamento del contingente disponibile;
- respingere la richiesta nel caso in cui la trasformazione non sia funzionale alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, anche in considerazione delle mansioni, della posizione organizzativa ricoperta e del parere del Responsabile.

L'Amministrazione è tenuta a comunicare con atto scritto le proprie determinazioni.

Trascorsi 30 giorni dalla ricezione della domanda senza che l'Amministrazione si sia pronunciata, la richiesta del dipendente si intende accolta.

Nel caso di richiesta di regime orario a tempo parziale verticale, il dipendente è tenuto al rispetto tassativo del profilo concordato.

La procedura di cui sopra non si applica ai dipendenti affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente, i quali ai sensi dell'art. 12 bis del d.lgs. 25.02.2000, n. 61 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale e viceversa.

È fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 comma 1 lettera c) dal CCNL 2006/2009 relativamente alla tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche.

### **Articolo 4 - Titoli di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

Ai fini della valutazione e dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i titoli di priorità sono costituiti, nell'ordine indicato, dal possesso dei seguenti elementi o condizioni soggettive:

1. Dipendenti il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche.
2. Dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104 del 1992, con riconoscimento di un'inabilità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.
3. Dipendenti con figli conviventi entro i tredici anni.
4. Dipendenti con figli conviventi in situazione di handicap grave.
5. Dipendenti il cui partner convivente sia affetto da patologie oncologiche.
6. Dipendenti genitori di studenti dal ciclo scolastico primario al secondario di II grado con DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.
7. Dipendenti che assistono parenti e affini entro il secondo grado affetti da handicap o patologie invalidanti.
8. Problemi di salute del dipendente per i quali il carattere di gravità risulti attestato con certificazione medica.
9. Motivi di studio del dipendente.
10. Impegno del dipendente in attività di volontariato.
11. Distanza del dipendente dalla sede lavorativa.



## Università degli Studi di Udine

---

Nell'ambito del punto 1, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- al dipendente che assiste il coniuge.

A parità di situazione, al dipendente che assiste i figli.

A parità di situazione, al dipendente che assiste i genitori.

Nell'ambito del punto 2, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- al dipendente in relazione al numero dei conviventi assistiti.

Nell'ambito del punto 3, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- al dipendente in relazione al numero dei figli (entro i 13 anni di età).

A parità di numero di figli, la trasformazione viene concessa in relazione al maggior punteggio conseguito secondo quanto di seguito riportato:

Fascia d'età	Punteggio per ciascun figlio
Figlio da 0 a 3 anni (meno 1 giorno)	15
Figlio da 3 a 8 anni (meno 1 giorno)	10
Figlio da 8 a 13 anni (meno 1 giorno)	5

Nell'ambito del punto 4, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- al dipendente in relazione al numero dei figli conviventi con handicap grave.

A parità di situazione si applicano i criteri generali di precedenza di cui ai punti I. e II.

Nell'ambito del punto 6, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- al dipendente in relazione al numero dei figli assistiti affetti da DSA.

A parità di numero di figli assistiti, la trasformazione viene concessa avendo riguardo al grado del ciclo scolastico del figlio con DSA, con priorità per il ciclo più basso.

Nell'ambito del punto 7, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- relazione di parentela;
- relazione di affinità.

A parità di condizione di parentela si considera il grado di parentela.

A parità di condizione di affinità si considera il grado di affinità.

Nell'ambito del punto 9, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa al dipendente in relazione alla frequenza dei seguenti cicli di istruzione:

- Scuola secondaria di I grado (scuola media inferiore);
- Scuola secondaria di II grado (scuola media superiore);
- Laurea triennale, Laurea specialistica a ciclo unico e Laurea secondo i vecchi ordinamenti;
- Prima Laurea specialistica e Master di primo livello;
- Master di secondo livello e Scuola di Specializzazione.

In secondo luogo verranno tenuti in considerazione i seguenti criteri di priorità:

- a) dipendenti che frequentano l'ultimo anno di corso di studi;
- b) dipendenti che frequentano l'anno di corso che precede l'ultimo e, successivamente, quelli che, nell'ordine, frequentano gli anni ancora anteriori.

A parità di situazione si applicano i criteri generali di precedenza di cui ai punti I. e II.

Nell'ambito del punto 11, a parità di condizione, la trasformazione viene concessa nel seguente ordine:

- al dipendente in funzione della maggior distanza della propria residenza dalla sede di lavoro.

in relazione a ciascuno dei titoli di priorità elencati nei punti da 1 a 11, a parità di condizione, la precedenza sarà determinata dalla maggior età anagrafica del dipendente.



#### **Art. 5 - Trattamento economico e normativo**

Il trattamento economico del personale a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, ad eccezione dell'indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione. Il trattamento previdenziale di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 9 del d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Il personale a tempo parziale orizzontale matura un numero di giorni di ferie pari a quello del personale a tempo pieno, mentre il personale a tempo parziale verticale matura un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro.

Nel caso di rapporti a tempo parziale verticale sono consentite prestazioni di lavoro straordinario in eccedenza all'orario normale di lavoro.

#### **Art. 6 - Norma di rinvio**

Per tutto quanto non previsto dalle presenti disposizioni si rinvia alle vigenti disposizioni in materia ed alle altre fonti normative in tema di tempo parziale.

#### **Art. 7 – Norme transitorie e finali**

Le presenti disposizioni si applicano a decorrere dalla data del provvedimento dirigenziale di adozione.

Alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro pendenti alla suddetta data vengono altresì applicate le suddette disposizioni.