



Prot. n. 26175 Tit. VII Cl. 4 Fasc. All.

Macerata, 12 DIC. 2018

Al personale tecnico amministrativo

e, p.c.

Alle R.S.U. e OO.SS.

**LORO SEDE**

**OGGETTO: Rapporto di lavoro a tempo parziale (articoli 56, 57 e 58 del CCNL comparto Istruzione e ricerca sottoscritto il 19 aprile 2018).**

Il nuovo CCNL del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 aprile 2018, agli articoli 56, 57 e 58 ha tratteggiato in maniera per diversi aspetti innovativa la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico amministrativo, sia che questo venga costituito *ab origine* mediante procedure di reclutamento, sia che venga costituito successivamente all'assunzione del lavoratore, mediante la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Con la presente nota, pertanto, l'amministrazione intende fornire utili indicazioni in materia, in relazione, principalmente, all'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale successivamente all'assunzione in servizio del dipendente.

Premesso che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno (articolo 56 comma 2 CCNL), la trasformazione dei rapporti di lavoro del personale tecnico amministrativo da tempo pieno a tempo parziale avviene su richiesta dei dipendenti interessati (articolo 56 comma 1 lettera b) e comma 3 CCNL).

A tale proposito, il CCNL stabilisce che le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale devono essere presentate con cadenza semestrale (giugno-dicembre), indicando l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere; si richiama in questa sede, a tale riguardo, la precedente nota del Direttore generale n. 8399 del 10 giugno 2015, che ha stabilito modalità e tempistiche per la presentazione delle istanze e per la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, tuttora valide ed efficaci.

Deroghe alle scadenze sopra indicate (con la possibilità, dunque, di presentare la relativa domanda senza limiti temporali) sono previste (articolo 56 comma 7 CCNL) solamente in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che l'amministrazione è chiamata a individuare d'intesa con i soggetti sindacali in sede di contrattazione integrativa tenendo conto delle esigenze organizzative e che consentono di elevare il contingente massimo previsto fino a un ulteriore 10%.

Parimenti, il CCNL (articolo 56 comma 9) prevede alcune ipotesi, in applicazione di specifiche disposizioni di legge, in cui la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è un diritto del dipendente e nelle quali, pertanto, le domande sono presentate senza limiti temporali e immediatamente accolte dall'amministrazione; le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono computate ai fini del raggiungimento del contingente massimo fissato.





Al di fuori di tali particolari fattispecie, nelle ipotesi ordinarie l'amministrazione (articolo 56 comma 4 CCNL) può concedere, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità sotto individuate, oppure nega la trasformazione del rapporto qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

In ogni caso, qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato dal CCNL (eventualmente elevato in sede di contrattazione integrativa) l'amministrazione si atterrà ai criteri di precedenza previsti dall'articolo 56 comma 8 CCNL.

Ai sensi dell'articolo 56 comma 11 del CCNL, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, che indica la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e il relativo trattamento economico.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, ovvero anche prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico; tale disciplina non opera solo nelle ipotesi specifiche dell'articolo 56 comma 9 (articolo 56 comma 12 CCNL).

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare all'amministrazione, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna (articolo 56 comma 6 CCNL).

\*\*\*\*\*

A norma dell'articolo 57 comma 1 CCNL, la prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere (articolo 57 comma 2 CCNL):

- a) **orizzontale**, con articolazione della prestazione di servizio ridotta rispetto al tempo pieno in tutti i giorni lavorativi;
- b) **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno;
- c) **misto**, con combinazione delle due modalità sopra indicate.

Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, secondo quanto previsto dall'articolo 57 comma 3 CCNL, sono concordati con il dipendente.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi e i permessi orari, con corrispondente prestazione lavorativa, in una ulteriore giornata concordata preventivamente con il responsabile della



struttura di assegnazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili (articolo 57 comma 4 CCNL).

\*\*\*\*\*

Da ultimo, per quanto concerne il **trattamento economico e normativo** del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si evidenzia che, a norma dell'articolo 58 commi 2 e 3 CCNL, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto può essere richiesta dal responsabile della struttura di assegnazione, per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise, l'effettuazione di prestazioni di **lavoro supplementare**, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti ma comunque entro l'orario ordinario di lavoro di n. 36 ore settimanali.

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile; nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, tale misura è calcolata in relazione alle ore annualmente concordate.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%; qualora le ore di lavoro supplementare siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal CCNL (ovvero il 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata), ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione è elevata al 25% (articolo 58 commi 5 e 6 CCNL).

Nel caso, infine, in cui le prestazioni di lavoro aggiuntive siano ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e superino anche la durata del normale orario di lavoro, si parla di **lavoro straordinario** anziché supplementare, con applicazione della disciplina generale in materia di lavoro straordinario (articolo 58 comma 7 CCNL).

Si precisa che il lavoratore (articolo 58 comma 8 CCNL) può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare o straordinario per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, in armonia con quanto previsto dalla legge.

Ad ogni buon conto, considerato il costo elevato previsto dal CCNL per la remunerazione delle ore di lavoro supplementare richieste ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, si invitano i responsabili delle strutture a valutare accuratamente la necessità del ricorso a tale istituto, dandone adeguata motivazione all'ufficio scrivente; con il consenso del lavoratore interessato è anche possibile valutare con l'Ufficio personale tecnico amministrativo che il lavoro supplementare svolto confluisca nel conto ore individuale del dipendente, utile alla copertura di assenze (ad esempio nei periodi di chiusura delle sedi).

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e area professionale (articolo 58 comma 10 CCNL); soltanto i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa (articolo 58 comma 11 CCNL).



Infine, si ricorda che i dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto a un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal vigente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia (articolo 58 comma 9 CCNL).

Per ogni altro aspetto non specificamente disciplinato nel presente documento si applicano le vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva relative al rapporto di lavoro a tempo parziale, alle quali espressamente si fa rinvio.

Cordiali saluti

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Avv. *Giorgio Pasqualetti*