



## DECRETO

Oggetto: Emanazione Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo.

### IL RETTORE

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”;
- il CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, in particolare gli artt. 107, 108 e 109 relativi alla disciplina dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- lo Statuto dell'Università degli Studi di Brescia emanato con D.R. del 6 febbraio 2024, n. 107, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale – serie generale del 16 febbraio 2024;
- il vigente “Regolamento di Disciplina del Rapporto di Lavoro a Tempo Parziale” del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Brescia, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 207/150382 del 28 novembre 2018;

RAVVISATA la necessaria una revisione del suddetto Regolamento che tenga conto delle prescrizioni del nuovo CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024;

CONSIDERATO che si è provveduto all'informativa sindacale durante l'incontro di contrattazione collettiva integrativa del 13 novembre 2024;

VISTE:

- la delibera del Senato Accademico del 27 gennaio 2025 n. 2 con la quale viene espresso parere favorevole alla proposta di “Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo”;
- la delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2025 n. 2 con la quale è stata approvata la proposta di “Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo”;

### DECRETA

per le motivazioni indicate nelle premesse del presente atto e che qui si intendono integralmente riportate, emanato il “Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo”, secondo il testo allegato al presente decreto (All.1), di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Il presente regolamento entrerà in vigore a decorrere dal 3 febbraio 2025.

Brescia, data del protocollo

IL RETTORE  
(Prof. Francesco Castelli)  
F.to digitalmente ex art. 24 D.Lgs 82/05



## **Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo**

### **Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione**

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione e di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in attuazione degli artt. 107, 108 e 109 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024 e della normativa statale vigente.
2. Il Regolamento si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato o determinato.
3. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere instaurati:
  - a) a seguito di nuove assunzioni;
  - b) a seguito di trasformazione, a richiesta del dipendente, di un precedente rapporto di lavoro in regime di tempo pieno, trascorsi due anni dalla data di assunzione, ferme restando le tutele previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015.
4. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente arrotondata per eccesso, fatta salva l'applicazione dell'art. 107, cc. 7 e 9, ultimo periodo del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024.
5. Al fine di consentire a tutti i lavoratori di accedere al lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha durata massima di tre anni, ed è rinnovabile.

### **Art. 2 – Tipologie di rapporto a tempo parziale**

1. La modulazione dell'orario di lavoro può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.
2. La modulazione dovrà preventivamente essere concordata con il Responsabile della struttura di appartenenza.
3. La durata della prestazione non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e, di norma, può essere pari a 12, 18, 25 o 30 ore settimanali. Eccezionalmente, potranno essere prese in esame richieste di frazionamenti diversi, a fronte di motivate e comprovate esigenze personali contemperate con quelle della struttura.

### **Art. 3 – Presentazione delle istanze**

1. Il diritto del dipendente ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro deve essere contemperato con le esigenze organizzative e funzionali dell'Amministrazione. L'Amministrazione può esprimere diniego motivato alla trasformazione del rapporto, nei casi in cui:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dall'art. 1 c. 4 del presente Regolamento;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intenda eventualmente 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 ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
2. In caso di diniego va verificata la percorribilità di soluzioni alternative, ovvero la possibilità di ricollocazione presso altre unità organizzative in cui il tempo parziale richiesto risulti compatibile con le esigenze di servizio.



3. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate alla struttura competente (Settore Risorse Umane – UOC Stato Giuridico personale TA e Dirigente), con cadenza semestrale, entro le seguenti date:

- dal 1 al 30 giugno;
- dal 1 al 31 dicembre.

L'amministrazione, entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui all'art. 6 del presente Regolamento.

4. Nella domanda deve essere indicato:

- orario di servizio in godimento;
- articolazione della prestazione richiesta (part-time orizzontale, verticale o misto);
- proposta di modulazione dell'orario di servizio concordata con il Responsabile della propria struttura;
- decorrenza della trasformazione;
- motivazione della richiesta nel caso in cui la stessa rappresenti titolo di precedenza ai fini dell'accoglimento della domanda;
- limitatamente alle richieste aventi ad oggetto part-time non superiore al 50%, l'eventuale intenzione di svolgere un'ulteriore attività di lavoro subordinato o autonomo.
- Le domande devono essere corredate:
  - o del parere del Responsabile della struttura, con esclusivo riguardo all'articolazione e modulazione dell'orario di lavoro;
  - o delle eventuali dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, idonee a comprovare gli eventuali titoli di preferenza.

5. Le tempistiche previste dal presente articolo non si applicano nelle ipotesi previste dall'art. 8, cc. 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'Amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei cc 2 e 7 dell'art. 107 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 18/01/2024.

#### **Art. 4 – Commissione valutatrice**

1. La Commissione valutatrice delle istanze sarà composta dalle seguenti figure:
- a) il Responsabile dell'UOC Stato Giuridico personale TA e Dirigente;
  - b) un esperto con competenze in area socio-sanitaria;
  - c) un funzionario amministrativo;

Alle riunioni assiste, in qualità di uditore, un rappresentante della RSU di Ateneo.

#### **Art. 5 – Valutazione delle istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

1. Fatte salve le ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7 del d. lgs. n. 81/2015, ai fini della valutazione e dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i titoli di precedenza sono costituiti, nell'ordine, dal possesso dei seguenti elementi o condizioni soggettive:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge o il convivente di fatto, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- figlio convivente portatore di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92;
- dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;



- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero;
- famiglia monoparentale (madre o padre singoli affidatari esclusivi dei figli);
- assistenza a genitori o suoceri ultraottantenni;
- motivi di studio;
- impegno nel sociale.

Ai titoli di precedenza sono abbinati i coefficienti contenuti nelle tabelle allegate (all. 1).

In caso di parità di punteggio la precedenza sarà determinata dall'aver già beneficiato per minor tempo del rapporto di lavoro a tempo parziale e, in secondo luogo, dalla maggiore età anagrafica.

2. I dipendenti le cui richieste siano state valutate positivamente e che non hanno potuto tuttavia beneficiare della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione del raggiungimento del tetto del 25%, saranno collocati in una graduatoria permanente determinata dal punteggio a ciascuno attribuito. Agli stessi dipendenti sarà concessa d'ufficio la suddetta trasformazione nel momento in cui si dovesse scendere sotto detta percentuale.

3. Al raggiungimento del contingente del 25% di cui all'art. 1, comma 4, l'Amministrazione si riserva la facoltà di effettuare una nuova valutazione dei rapporti lavorativi a tempo parziale già istituiti, nel rispetto delle priorità fissate dal CCNL e dal presente Regolamento, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 5.

4. La valutazione sarà effettuata sulla base di quanto previsto al comma 1 e assegnando, in caso di parità, una priorità nei confronti di coloro che non abbiano mai usufruito del rapporto di lavoro a tempo parziale o che ne abbiano beneficiato per minor tempo. A tal fine, i dipendenti sono tenuti a comunicare all'Amministrazione il venir meno dei presupposti di cui al precedente comma 1 entro 30 giorni dal verificarsi della suddetta circostanza. In caso di mancata comunicazione, l'Amministrazione adotta i provvedimenti conseguenti nel rispetto della normativa vigente in materia e del Codice di comportamento.

5. Ai sensi dell'art. 107, comma 7, del CCNL è ammessa la presentazione in qualsiasi momento di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a seguito dell'insorgenza di gravi e documentate situazioni personali e/o familiari. Si rinvia all'elenco di cui al comma 1 di questo stesso articolo ai fini dell'individuazione delle fattispecie ammesse. In tali casi la valutazione della domanda sarà effettuata dal Settore Risorse Umane e successivamente sottoposta, in ogni caso, alla convalida della Commissione di cui all'art. 4, nella prima riunione utile.

6. Sempre ai sensi dell'art. 107, comma 7, del CCNL, le richieste di cui alle suddette fattispecie possono essere accolte anche oltre il 25% della dotazione organica complessiva, per categoria, entro il limite di un ulteriore 10%.

#### **Art. 6 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta con l'indicazione della data di inizio e di fine del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

#### **Art. 7 – Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro



supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015.

2. 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, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

### **Art. 8 – Rientro a tempo pieno**

1. 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, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 3, co.5 del presente Regolamento, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

2. L'Amministrazione può proporre per esigenze organizzative, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previo consenso del dipendente, e compatibilmente con i vincoli di bilancio e della programmazione triennale di fabbisogno del personale.

3. Ai sensi dell'art. 39, c. 18, della L. 449/1997, come modificata dalla L. 488/1999, è fatto divieto di trasformare i rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno quando ciò ne faccia scendere il numero al di sotto della soglia del 4% di lavoratori part-time in organico.

4. L'amministrazione, prima di disporre il rientro a tempo pieno del dipendente nell'ipotesi di cui ai cc.2 e 3 del presente articolo, verifica la percorribilità di soluzioni alternative, come, ad esempio, la possibilità di ricollocazione presso altre unità organizzative, in modo da contemperare le esigenze di servizio con quelle dell'interessato. In ogni caso, verrà accordato, prima del rientro a tempo pieno, un periodo di tempo non inferiore ai 6 mesi, in modo da favorire il dipendente nella riorganizzazione della propria vita personale e familiare.

5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

6. L'eventuale conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno decorre dal primo giorno del mese.

7. Prima di procedere ad assunzioni di personale a tempo pieno è verificata la presenza di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro di dipendenti assunti a tempo parziale per la stessa area e settore professionale.

### **Art. 9 – Concessione part-time per altra attività lavorativa**

1. Ai dipendenti che intendano svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato, l'Amministrazione si riserva di concedere il regime di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50%, previa valutazione delle esigenze dell'ufficio e dell'attività da svolgere, fermo restando il rispetto del principio di incompatibilità e tenuto conto del vincolo determinato dal contingente del 25% previsto dalla normativa vigente.

2. Il dipendente già in regime di *part-time* non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno deve comunicare, con un anticipo di almeno 15 giorni dalla data dell'evento, l'eventuale successivo inizio di



un'ulteriore attività lavorativa o la variazione di quella intrapresa. Il dipendente è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata qualora non sia emanato dall'Amministrazione un provvedimento di diniego decorsi 15 giorni dalla ricezione della comunicazione.

#### **Art. 10 – Rinvio a norme di legge e Contratti collettivi**

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL – Comparto Istruzione e Ricerca nel tempo vigente e quelle del d. lgs. n. 81/2015.

#### **Art. 11 – Norme transitorie**

Alla scadenza dei rapporti di lavoro a tempo parziale già in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento, il personale che desidera proseguire il rapporto a tempo parziale dovrà presentare una nuova istanza, che sarà valutata secondo le disposizioni contenute nel presente Regolamento.

#### **Art. 12 – Entrata in vigore**

Il presente Regolamento è emanato con Decreto del Rettore, entra in vigore il giorno dopo la data di pubblicazione all'Albo Ufficiale dell'Ateneo ed è pubblicato nel sito web dell'Ateneo medesimo.



## All. 1 al Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo

Rif. Art. 5 – Valutazione delle istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Elementi o condizioni soggettive costituenti titoli di precedenza ai fini della valutazione e dell'accoglimento delle richieste (fatte salve le ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015) e relativi coefficienti:

Codice	Coefficiente
patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui occorra assistere una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita	13
figlio convivente portatore di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 104/92	12
dipendenti portatori di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche	11
dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità	10
documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno	9
necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti	8
dipendenti con figli minori	5 per il primo figlio + 1 per ogni figlio aggiuntivo 0 a 10 anni + 0,5 per ogni figlio aggiuntivo 10 a 18 anni
famiglia monoparentale (madre o padre singoli affidatari esclusivi dei figli)	4
assistenza a genitori o suoceri ultra ottantenni	3
motivi di studio	2
impegno nel sociale	1