



Alla Magnifica Rettrice
Al Delegato alle Relazioni sindacali
Al Direttore Generale

E p.c.
Alla RSU
Alle OO.SS.

Oggetto: indicazioni ulteriori per il documento sul PART TIME (TEMPO PARZIALE).

Gentilissimi,

a seguito del confronto sulla bozza di documento “*Sintesi nuovi criteri per la Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale*” proposto in data 13/07/2022, rivisto in data 15/09/2022 e revisionato in seguito alle indicazioni del tavolo sindacale del 26/10/2022 (in allegato), pur apprezzando la volontà della Parte Pubblica per la redazione condivisa del Documento, come FGU GILDA siamo ad evidenziare alcune importanti criticità che ancora sussistono e che auspichiamo possano essere valutate e superate:

1. RIDUZIONE DEI TEMPI

Pur apprezzando la chiarezza della procedura di richiesta esplicitata nei **punti F** (*tempistiche per la domanda*) e **G** (*tempistiche per l’instaurazione del rapporto di lavoro*) chiediamo di RIVEDERE nuovamente i tempi proposti.

Siamo, infatti, a conoscenza che in altri Atenei italiani, anche con un organico maggiore del nostro (es. Unibo) il tempo tra presentazione domande, esito e inizio orario a tempo parziale è, in media, di 45 giorni. Mentre la proposta presentata da Unifi, *pur rispettando le indicazioni dell’art 56 comma 4 del CCNL (entro 60 gg viene comunicato al dipendente l’assenso o il diniego della sua richiesta)*, pone l’inizio effettivo del rapporto di lavoro part time dopo 120 giorni dalla presentazione della richiesta.

La nostra indicazione è motivata dal fatto che molto spesso le richieste di part time (vedi anche i criteri di concessione) si basano su esigenze di urgenza, di salute e di elevata problematicità ed una riduzione dei tempi tra presentazione domanda - comunicazione esito - decorrenza attivazione orario - sarebbe fortemente auspicabile al fine di permettere

al dipendente di poter contribuire all'organizzazione dell'Ateneo con maggior serenità e benessere psicologico.

2. **DURATA E CONCESSIONE DEL PART TIME**

Pur comprendendo la motivazione che è alla base del **punto E**, siamo a chiedere che tale verifica annuale non ricada sul dipendente ma che venga effettuata dagli Uffici dell'Ateneo senza pregiudicare *“lo status di lavoratore a tempo parziale”* (e quindi siamo a richiedere una **riformulazione complessiva del punto E**). Per esempio, per le richieste di rapporto di lavoro parziale concesse per particolari necessità (bambini piccoli, stato di malattia, ecc...) che presuppongono un decorso lungo, si chiede che sia l'Amministrazione a fare tutti gli accertamenti che ritiene necessari senza costringere il dipendente alla presentazione del rinnovo della richiesta.

3. **PART TIME al 33%**

Richiediamo il suo inserimento nel punto C *Durata della prestazione.*

4. **PER I CRITERI DI PREFERENZA PER LA CONCESSIONE (Punto I) del tempo parziale**

Chiediamo che vengano inseriti tutti quelli indicati dal CCNL (indicati anche in deroga alle procedure del comma 4 art. 56 CCNL). In particolare- qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dell'art 56 comma 2 del CCNL - viene dato un ordine di priorità ai seguenti criteri:

- *problemi di salute personale o documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno*
- *presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap ovvero non autosufficienti che necessitano di assistenza*
- *dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità*
- *genitori con figli minori (fino a 14 anni) in relazione al loro numero.*
- *necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi*
- *distanza (verificata in km e tipologia di mezzi di trasporto pubblici presenti) tra la residenza e la sede di servizio*
- *motivi di studio*

Si ricorda, inoltre, che il comma 6 dell'art. 56 CCNL disciplina anche la casistica dei dipendenti che richiedono il rapporto di lavoro a tempo



parziale per lo svolgimento di un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi.

5. Sempre per il **Punto I** chiediamo la seguente integrazione (da CCNL):
*“I colleghi che si trovano nelle situazioni normate dall’art 8 della legge 81/2015 possono presentare la domanda senza limiti temporali (previsti dal punto F oltre il contingente del 25% **ed entro 15 giorni l’Amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale** “*
6. Si richiede di inserire il **CAMPO DI APPLICAZIONE** (*il presente regolamento si applica a tutto il personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dell’Università degli studi di Firenze*).

A disposizione per ogni chiarimento, confidiamo nell'accoglimento delle nostre richieste.

Cordiali saluti

Emiliano Chiezzi
Segretario

Università degli Studi di Firenze

SINTESI NUOVI CRITERI PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

A. PREMESSA

Quanto segue rappresenta alcuni principi per la futura disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Firenze, elaborati anche ad esito della trattazione occorsa nei passati tavoli sindacali.

Il part time va a soddisfare esigenze conciliative mediante la riduzione orizzontale o verticale della prestazione lavorativa.

Fra gli istituti di conciliazione vita/lavoro, il part time costituisce lo strumento di impatto diretto sulla capacità dell'amministrazione e sull'operatività dei servizi.

Al tempo stesso, l'evoluzione intervenuta negli strumenti conciliativi e di flessibilità nell'esecuzione della prestazione lavorativa comprendenti il Lavoro agile, il Telelavoro e la flessibilità oraria, che ha ampliato il novero delle risposte alle esigenze conciliative dei lavoratori, impone di considerare il part time in questo quadro allargato, all'interno del quale individuare l'istituto che meglio contempera l'esigenza del singolo con quella dell'organizzazione.

B. TETTO DI LEGGE

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere istituiti (per assunzione o per trasformazione) nei limiti massimi della percentuale del 25% della dotazione organica rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Tale percentuale può essere arrotondata per eccesso allo scopo di arrivare all'unità; ai fini del computo è escluso il personale assunto a tempo determinato ai sensi del CCNL art.56.

C. DURATA DELLA PRESTAZIONE

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere strutturati, in relazione alla durata della prestazione, secondo le seguenti percentuali:

pari al 50%	- 18 ore
pari al 66,67%	- 24 ore
pari al 83,33%	- 30 ore

D. MODALITA' DELLA PRESTAZIONE

In relazione all'articolazione giornaliera/annua della prestazione, potranno essere previste le seguenti modalità:

- 1) **orizzontale**: con prestazione in tutti i giorni lavorativi (articolati in 5 giorni la settimana), secondo la seguente tabella:

%	orario settimanale	Ore giornaliere medie
50	18 ore	5 gg di 3:36
66,67	24 ore	5 gg di 4:48
83,33	30 ore	5 gg di 6 ore

- 2) **verticale:** con prestazione di servizio a tempo pieno (minimo 6 ore giornaliere) su alcuni giorni della settimana, o determinati periodi dell'anno, secondo la seguente tabella:

%	su base settimanale / giorni alla settimana	Su base annua/mesi all'anno continuativi*
50	3 gg di 6 ore o 2 gg di 9 ore (tot. 18 ore)*	6 mesi
66,67	4 gg di 6 ore o 2 gg di 9 ore + 1 gg di 6 ore (tot. 24 ore)*	8 mesi
83,33	2 gg di 6 ore + 2 gg di 9 ore (tot. 30 ore)*	10 mesi

*dette previsioni rispecchiano le attuali articolazioni orarie a tempo pieno. In caso di inserimento di nuove/diverse articolazioni le stesse dovranno essere aggiornate coerentemente.

I periodi o i mesi di servizio del tempo parziale verticale che preveda una distribuzione della prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno dovranno essere **interi e di norma continuativi**. Eventuali richieste di periodi non lavorativi non continuativi (non più di due) dovranno essere compatibili e/o funzionali alle esigenze del servizio, e non inferiori alla frazione di 1 mese.

- 3) **misto:** con prestazione di servizio svolta secondo una combinazione della modalità orizzontale e della modalità verticale

L'Amministrazione si riserva di concedere l'articolazione oraria 50% e le modalità verticale e misto sopra descritte nei casi che valuterà sostenibili con l'esigenza di garantire un presidio costante e funzionale al servizio da ricoprire, tenuto anche conto dell'eventuale sovrapposizione di analoghi part time già autorizzati all'interno della struttura di afferenza.

E. DURATA CONCESSIONE DEL PART TIME

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le richieste di modifica hanno durata pari ad 1 anno. Dopo tale termine il dipendente ritornerà a tempo pieno, a meno di presentazione di nuova domanda come da punto F.

F. TEMPISTICHE PER LA DOMANDA

La costituzione/modifica del rapporto avverrà secondo la seguente tempistica:

	Scadenza presentazione domande	Decorrenza attivazione part time
1 tranche	30 SETTEMBRE	1° GENNAIO
2 tranche	31 MARZO	1° LUGLIO

G. TEMPISTICHE PER L'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risposta da parte dell'Amministrazione alla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di modifica del part-time avverrà secondo la seguente tempistica:

	Scadenza presentazione domanda	Comunicazione formale di concessione o diniego
1 tranche	30 SETTEMBRE	30 NOVEMBRE
2 tranche	31 MARZO	31 MAGGIO

Entro 2 mesi dalla data di scadenza della presentazione della domanda (30 settembre o 31 marzo) l'Amministrazione accoglie la richiesta oppure, con atto scritto e motivato, nega la trasformazione del rapporto di lavoro per motivate esigenze di funzionalità del servizio, anche in considerazione delle mansioni e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, ovvero nel caso in cui il dipendente chieda di svolgere attività lavorativa (di natura autonoma o subordinata) che comporti un conflitto di interesse con la sua specifica attività di servizio o comunque una situazione di incompatibilità o infine per superamento del contingente come da punto B (ART. 56, comma 4 del CCNL),

In caso di concessione il rapporto si intenderà instaurato a seguito di apposito contratto per un anno, sottoscritto dal dipendente e dal Direttore generale, che recepirà le nuove modalità orarie di svolgimento della prestazione.

H. CONCESSIONE

Il Direttore Generale assumerà la decisione definitiva, dopo aver acquisito il parere del Responsabile del richiedente.

Ai fini del soddisfacimento della richiesta, qualora il Responsabile del richiedente dia parere negativo, Il Direttore Generale valuterà eventuali soluzioni organizzative alternative e/o da proporre al dipendente, sulla base dei fabbisogni riconosciuti di personale anche presso altre strutture.

Di norma non viene concesso al personale titolare d'incarico.

I. CRITERI DI PREFERENZA PER LA CONCESSIONE

Nel caso di domande concomitanti all'interno della stessa struttura, al fine di salvaguardare la corretta erogazione dei servizi, fatte salve le previsioni di legge e contrattuali, l'Amministrazione considera criteri di preferenza per la concessione, entro il tetto da punto B, le seguenti fattispecie:

- a) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- c) dipendenti che entro 18 mesi avranno accesso alla pensione;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- f) necessità di assistere genitori anziani.

I colleghi che si trovano nelle situazioni normate dall'art. 8 della legge 81/2015 possono presentare la domanda al di fuori delle finestre previste dal punto F. e oltre il contingente del 25%.

J. PERIODO SPERIMENTALE DI VERIFICA

Il nuovo quadro regolamentare prenderà avvio dal 1° gennaio 2023 e verrà sottoposto ad una sperimentazione che si concluderà il 31 dicembre 2023 (due finestre di concessione), a conclusione della stessa verranno analizzate tutte le evidenze con i sindacati e i responsabili delle strutture.