



**POLITECNICO**  
MILANO 1863

## POLITECNICO DI MILANO

### IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la Legge 09.05.1989, n. 168 "Istituzione del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica.", e successive modifiche;

VISTA la Legge 07.08.1990, n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi", e successive modifiche;

VISTA la Legge 05.02.1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", e successive modifiche;

VISTA la Legge 23.12.1996, n. 662 "Misure di razionalizzazione della finanza pubblica", e in particolare l'art. 1 - commi da 56 a 62;

VISTO il D.P.R. 28.12.2000, n. 445 recante disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa, e successive modifiche;

VISTO il D.Lgs 26.03.2001 n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni;

VISTO il D. Lgs 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modifiche;

VISTA la Legge 25.11.2003, n. 339 "Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato", e successive modifiche;

VISTA la Legge 08.10.2010, n. 170 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico.", e successive modifiche;

VISTA la Legge 30.12.2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", e successive modifiche;

VISTO il D.Lgs 18.07.2011, n. 119 Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi;

VISTO il D.Lgs. 15.06.2015, 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.", e successive modifiche;

VISTO il D.lgs 15.06.2015, n. 80 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 e successive modificazioni;

VISTO il D. Lgs. 10.08.2018, n. 101, "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)";

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2006-2008 e il biennio economico 2006-2007 siglato in data 16 ottobre 2008;

VISTO il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021, siglato in data 18 gennaio 2024 ed in particolare gli articoli 107 "Rapporto di lavoro a tempo parziale", 108 "Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale" e 109 "Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale";

VISTO lo Statuto del Politecnico di Milano vigente;  
VISTO il Regolamento Generale di Ateneo vigente;  
VISTO il Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità del Politecnico di Milano vigente;  
VISTO il Codice etico e di comportamento del Politecnico di Milano vigente;  
VISTO il Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Milano emanato con Decreto del Direttore amministrativo n. 502 del 07.03.2007 e modificato con D.D. n. 7560 del 29.10.2020;  
VISTO il Decreto del Direttore Generale n. 2536 del 10.10.2012 con cui è stato emanato il Regolamento sull'orario di lavoro e su altri istituti inerenti la struttura del rapporto di lavoro, così come modificato con analoghi provvedimenti nn. 405 del 06.02.2013 e 2417 del 31.05.2016;  
VISTO il Regolamento di Ateneo per i procedimenti di selezione e assunzione a tempo determinato e la gestione del rapporto di lavoro del personale Tecnico-Amministrativo e dei Tecnologi a tempo determinato di cui al Decreto del Direttore Generale n. 9305 del 20.12.2018;  
IN ADEMPIMENTO agli articoli 5 "Informazione", 6 "Confronto" e 81 "Soggetti e materie di relazioni sindacali" del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021, siglato in data 18 gennaio 2024, il Regolamento è stato trasmesso alle RSU di Ateneo in data 29 marzo 2024;  
ACQUISITO il parere favorevole del Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 aprile 2024 in ordine alle modifiche apportate al Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale per il Personale Tecnico-Amministrativo del Politecnico di Milano;  
RAVVISATA la necessità di provvedere;

#### **DECRETA**

- 1) Per le motivazioni espresse in premessa, il Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Milano, emanato con Decreto del Direttore amministrativo n. 502 del 07.03.2007 e modificato con D.D. n. 7560 del 29.10.2020, è ulteriormente modificato come specificato nel testo che è riportato nel seguito quale parte integrante del presente decreto.
- 2) Le modifiche sono segnate in *grassetto corsivo*.

## **Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Milano**

CAPO I - PRINCIPI GENERALI E COMPETENZE.....	4
Art. 1 - Scopo e ambito di applicazione .....	4
Art. 2 - Definizioni .....	4
Art. 3 - Norme di principio.....	4
Art. 4 - Tipologie dei rapporti di lavoro a tempo parziale.....	5
Art. 5 - Compiti e responsabilità.....	5
CAPO II - MODALITA' GESTIONALI.....	5
Art. 6 - Presentazione delle domande.....	5
Art. 7 - Instaurazione del rapporto .....	6
Art. 8 - Criteri di priorità nella concessione e diniego .....	6
Art. 9 - Durata non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno .....	7
Art. 10 - Attività incompatibili o in conflitto d'interessi con i compiti istituzionali .....	8
Art. 11 - Rientro a tempo pieno .....	8
CAPO III - TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO.....	8
Art. 12 - Trattamento economico e normativo.....	8
Art. 13 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario e compensazioni orarie .....	10
CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI.....	11
Art. 14 - Modulistica ed allegati.....	11
Art. 15 - Archiviazione.....	11
Art. 16 - Disposizioni di rinvio ed entrata in vigore.....	11

## CAPO I - PRINCIPI GENERALI E COMPETENZE

### Art. 1 - Scopo e ambito di applicazione

- 1) Il presente Regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale e si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e ai tecnologi del Politecnico di Milano.
- 2) I rapporti di lavoro in regime di tempo parziale possono essere costituiti:
  - a) a seguito di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a richiesta dei/delle dipendenti interessati/e;
  - b) mediante assunzione per la copertura delle posizioni individuate nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale.
- 3) Il numero dei rapporti di lavoro in regime di tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna **area di inquadramento** rilevata al 31 dicembre di ogni anno ed eventualmente arrotondata per eccesso.

### Art. 2 - Definizioni

- 1) Ai fini del presente Regolamento si intende:
  - per "*tempo pieno*" il regime orario ordinario di lavoro pari a trentasei ore settimanali distribuite su cinque giorni lavorativi;
  - per "*tempo parziale*" o "*part-time*" il regime orario ridotto rispetto a quello a tempo pieno;
  - per "*durata della prestazione lavorativa*" la percentuale dell'orario di lavoro svolta dal/dalla dipendente in regime di part-time;
  - per "*articolazione della prestazione lavorativa*" la tipologia di part-time prescelta, di cui al successivo Art. 4, e la distribuzione dell'orario di lavoro e dei riposi nella settimana, nel mese o nell'anno;
  - per "*lavoro supplementare*" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro part-time giornaliero, settimanale o mensile, ma entro il limite dell'orario **settimanale** a tempo pieno;
  - per "*lavoro straordinario*" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre il regime orario ordinario di lavoro a tempo pieno.

### Art. 3 - Norme di principio

- 1) Il presente Regolamento si uniforma ai principi generali che regolano la materia del regime di lavoro a tempo parziale, nell'ottica di armonizzare le esigenze dei/delle dipendenti con quelle delle strutture di Ateneo, secondo i canoni di un'allocazione flessibile ed ottimale delle risorse umane. A tale fine il Politecnico di Milano favorisce, compatibilmente con le esigenze organizzative, l'individuazione di modalità alternative alla scelta del part-time per coloro che manifestino la necessità di avvalersi di questa tipologia di rapporto di lavoro in conseguenza di particolari esigenze personali o di conciliazione vita-lavoro.
- 2) L'Ateneo assicura il rispetto del principio di non discriminazione e pertanto, fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il personale a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole di quello a tempo pieno di pari inquadramento.
- 3) Le determinazioni in materia di part-time, di norma, sono espresse con provvedimenti del/della dirigente della struttura competente sulle risorse umane.

#### **Art. 4 - Tipologie dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

- 1) La durata della prestazione a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
- 2) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a) di tipo orizzontale, con orario ridotto distribuito in maniera uniforme su tutte le giornate lavorative;
  - b) di tipo verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno, alternati a periodi di riposo;
  - c) di tipo misto, vale a dire una combinazione delle due precedenti tipologie.
- 3) L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere previamente concordata con il/la responsabile della struttura di appartenenza, che terrà conto prioritariamente della compatibilità della richiesta con le esigenze organizzative e delle finalità di efficienza ed economicità perseguite dalle Strutture di Ateneo.

#### **Art. 5 - Compiti e responsabilità**

- 1) Il Direttore Generale:
  - decide in merito alle osservazioni e ai rilievi formulati dal/dalla dipendente sui provvedimenti emessi dal/dalla dirigente della struttura competente sulle risorse umane;
  - procede a diffida in caso di violazione delle norme.
- 2) Il/La dirigente della struttura competente sulle risorse umane:
  - adotta i provvedimenti in materia di part-time;
  - concede la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno;
  - su proposta del/della responsabile di struttura, può rifiutare la trasformazione del rapporto di lavoro, con provvedimento motivato;
  - comunica con atto scritto motivato le proprie determinazioni;
  - emana l'eventuale provvedimento di diniego dell'attività lavorativa ulteriore, di cui al successivo articolo 8.
- 3) Il/La responsabile della struttura di appartenenza del/della dipendente:
  - esprime parere obbligatorio riguardo alla concessione della trasformazione dell'orario di lavoro e all'articolazione del part time;
  - esprime parere sulla compatibilità delle attività lavorative ulteriori, di cui al successivo articolo 9, effettuate le necessarie verifiche.

### **CAPO II - MODALITA' GESTIONALI**

#### **Art. 6 - Presentazione delle domande**

- 1) Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate alla struttura competente sulle risorse umane in qualsiasi momento dell'anno, almeno 30 giorni prima della decorrenza prevista per la trasformazione, che in ogni caso coincide con il primo giorno del mese; la domanda può essere revocata dal/dalla richiedente solo anteriormente all'instaurazione del rapporto **di lavoro** a tempo parziale.
- 2) Nella domanda il/la dipendente deve indicare:
  - la durata della prestazione lavorativa in regime di orario a tempo parziale (percentuale di part-time);
  - la tipologia di part-time (part-time verticale, orizzontale o misto);
  - l'articolazione dell'orario di servizio, previamente concordata con il/la responsabile di struttura;
  - la decorrenza della trasformazione;

- le motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno diritto alla trasformazione o determinano priorità di accoglimento della domanda nel caso di domande eccedenti il numero delle posizioni disponibili in organico, di cui al successivo articolo 8 del presente Regolamento.
- 3) Per il part-time con regime orario non superiore al 50% il/la dipendente deve indicare altresì, a pena di inammissibilità della domanda, se intende svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo, fatti salvi gli ulteriori elementi di cui al successivo articolo 9 del presente Regolamento.
- 4) Le domande devono essere corredate delle eventuali dichiarazioni sostitutive ai sensi del D.P.R. 28/12/2000, n. 445 ovvero delle certificazioni idonee a comprovare il possesso dei titoli che danno diritto alla trasformazione dell'orario di lavoro di cui al successivo Art. 7, comma 2, o di precedenza indicati all'Art. 8, comma 1.

#### **Art. 7 - Instaurazione del rapporto**

- 1) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha **la durata massima di tre anni** ed è rinnovabile alla scadenza a richiesta del/della dipendente. Il rinnovo è soggetto ad una nuova valutazione dei requisiti e alla verifica dell'eventuale superamento del contingente di cui all'Art. 1, comma 3, del presente Regolamento.
- 2) Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:
- a) i/le dipendenti affetti/e da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, accertate da una commissione medica della unità sanitaria locale territorialmente competente;
  - b) i/le dipendenti che rinunciano al congedo parentale, una sola volta e per l'intero periodo di congedo rimanente.
- Le trasformazioni effettuate a tale titolo non rientrano nei limiti di cui all'Art. 1, comma 3, del presente Regolamento.
- 3) La conversione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, che decorre dal primo giorno del mese, **avviene mediante accordo tra le parti che** deve risultare da atto scritto **contenente l'indicazione della data di decorrenza della trasformazione**, della durata della prestazione lavorativa, dell'articolazione del part time **e del relativo trattamento giuridico ed economico**. In caso di nuove assunzioni a tempo parziale la decorrenza coincide con la presa di servizio del lavoratore o della lavoratrice.

#### **Art. 8 - Criteri di priorità nella concessione e diniego**

- 1) Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda il contingente di cui all'Art. 1, comma 3, del presente Regolamento, viene data nell'ordine la precedenza ai/alle dipendenti:
- I.** con figli minori con diagnosi di DSA, studenti del primo ciclo di istruzione, ai sensi dell'Art. 6, comma 1, della L. 8 ottobre 2010, n. 170;
  - II.** portatori/portatrici di handicap o con problemi di salute personale che comportino grave debilitazione psicofisica accertata e documentata;
  - III.** che abbiano necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - IV.** che abbiano il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti o che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104;
  - V.** che abbiano necessità di assistere i genitori, il coniuge o il/la convivente, i figli o altri familiari comunque conviventi che accedano a programmi terapeutici o di riabilitazione per tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica debitamente

- certificati;
- VI.** appena rientrati dal congedo di maternità o di paternità;
  - VII.** che siano genitori di figli minori in relazione a eventuali problemi di salute certificati, all'età e al loro numero;
  - VIII.** che abbiano motivate esigenze di studio connesse alla frequenza di corsi universitari o post universitari;
  - IX.** che intendano svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato presso aziende private;
  - X.** che abbiano compiuto 60 anni di età, ovvero che abbiano più di 35 anni di effettivo servizio.
- 2) A parità o in mancanza di particolari condizioni, l'ordine di precedenza sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, dalla maggiore età anagrafica.
- 3) Salvo i casi di cui all'Art. 7, comma 2, il/la dirigente della struttura competente sulle risorse umane, con atto scritto motivato, **entro 60 giorni dalla richiesta, ovvero entro la decorrenza indicata se precedente**, può negare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale qualora:
- a)** si determini il superamento del contingente massimo di cui all'Art. 1, comma 3, del presente Regolamento;
  - b)** la trasformazione sia stata richiesta per svolgere attività di lavoro autonomo o subordinato, la quale **comporti una situazione di conflitto di interessi** o sia stata valutata incompatibile con la specifica attività di servizio;
  - c)** in relazione alla posizione ricoperta dal/dalla dipendente si determini un pregiudizio alla funzionalità della struttura di appartenenza.
- Nel caso di cui alla lettera a) il diniego segue la valutazione dei criteri di priorità di cui al precedente comma 1. Per i casi di cui alle lettere b) e c), il diniego è effettuato a seguito di parere obbligatorio e vincolante del/della responsabile della struttura di appartenenza del/della dipendente.
- 4) I/Le dipendenti ai quali viene rifiutata la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a causa esclusivamente del superamento del contingente di cui all'Art. 1, comma 3, del presente Regolamento e per i quali non vi siano altre cause ostative, possono richiedere la rivalutazione delle condizioni di precedenza rispetto alle domande di proroga del part time o alle nuove domande presentate successivamente al provvedimento di diniego.

#### **Art. 9 - Durata non superiore al 50% dell'orario a tempo pieno**

- 1) Ai sensi dell'Art. 1, commi **56 e seguenti** della L. 23 dicembre 1996, n. 662, e dell'Art. 53, commi 6 e 7 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il/la dipendente che opti per il regime di part-time non superiore al 50% può svolgere 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 del Politecnico di Milano. Il/La dipendente che intenda esercitare tale diritto, in aggiunta agli elementi previsti dall'articolo 6 del presente Regolamento, deve indicare nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro:
- il tipo di attività, i compiti e le funzioni svolte presso la struttura di servizio;
  - ogni altro elemento atto a verificare l'eventuale esistenza di una situazione di conflitto di interessi **o incompatibilità** tra la specifica attività svolta e quella esterna.
- 2) Il/La dipendente già in regime di part-time deve comunicare, con un anticipo minimo di 15 giorni dalla data dell'evento, l'eventuale successivo inizio o qualsiasi altra variazione nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa esterna già dichiarate.
- 3) Le domande di cui ai precedenti commi 1 e 2 devono essere corredate dal parere del/della responsabile della struttura di appartenenza, che lo esprime dopo le necessarie verifiche.
- 4) Se sussiste conflitto di interessi, il provvedimento di diniego del part time, di cui al precedente Art. 8, comma 3, lettera b), dovrà contenere anche la motivazione esplicita del divieto di

esercizio dell'attività incompatibile.

- 5) La mancata comunicazione d'inizio o di variazione dell'attività lavorativa esterna, la presentazione di dichiarazioni risultate mendaci o la violazione del divieto di esercizio della stessa, comportano l'applicazione dei rimedi di cui all'Art. 53, comma 7, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165.
- 6) È 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.
- 7) Ai sensi dell'Art. 1, comma 56, della L. 23 dicembre 1996, n. 662, il/la dipendente che opti per il regime di part-time non superiore al 50% può iscriversi ad albi professionali per l'esercizio delle relative attività, fatto salvo quanto previsto dalla L. 25 novembre 2003 n. 339 (Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato). ***Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.***

#### **Art. 10 - Attività incompatibili o in conflitto d'interessi con i compiti istituzionali**

- 1) Fatte salve le ipotesi previste dalle vigenti normative in materia e ferma restando la valutazione in concreto caso per caso, per ciò che attiene alle incompatibilità o alle situazioni di conflitto che operino indipendentemente dal regime orario, si rimanda al vigente Regolamento per l'autorizzazione a svolgere incarichi retribuiti al personale dirigente e tecnico amministrativo del Politecnico di Milano.
- 2) Sono in ogni caso da considerarsi incompatibili tutte le attività anche di carattere occasionale in contrasto o che possano compromettere l'immagine dell'Ateneo.

#### **Art. 11 - Rientro a tempo pieno**

- 1) Il personale assunto con contratto individuale di lavoro a tempo pieno, che abbia ottenuto la concessione del part-time, ***ha diritto a*** richiedere il rientro a tempo pieno in qualsiasi momento, ove siano trascorsi almeno ***due anni*** dalla trasformazione dell'orario di lavoro a tempo parziale. ***Eventuali richieste presentate prima della scadenza del biennio sono valutate sulla base della disponibilità in organico.*** La domanda deve essere presentata almeno ***trenta*** giorni prima della decorrenza richiesta per la riconversione del rapporto, che in ogni caso dovrà coincidere con il primo giorno del mese.
- 2) Il personale assunto con contratto individuale di lavoro a tempo parziale, può richiedere la trasformazione a tempo pieno, ove siano trascorsi almeno ***tre anni*** dalla data di assunzione. La trasformazione non è automatica e potrà avvenire solo a seguito di adeguata verifica e revisione dei fabbisogni di personale e finanziari. La trasformazione decorrerà dal primo giorno del mese.
- 3) Il/la dirigente della struttura competente sulle risorse umane, concede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, compatibilmente con i vincoli di bilancio, ***le risorse assunzionali*** e la programmazione triennale di fabbisogno di personale.

### **CAPO III - TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO**

#### **Art. 12 - Trattamento economico e normativo**

- 1) Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della durata ridotta della prestazione lavorativa e delle peculiarità del suo svolgimento.
- 2) ***Il trattamento economico fondamentale è proporzionale alla durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale. Il trattamento accessorio collegato al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono***

*applicati ai/alle dipendenti a tempo parziale anche in misura non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo quanto concordato in sede di contrattazione decentrata.*

- 3) Per i/le dipendenti assunti/e con rapporto di lavoro a tempo parziale di qualsiasi tipologia, non si riducono i termini contrattualmente stabiliti per il periodo di prova, ***i quali sono calcolati in riferimento ai soli periodi di effettivo servizio.***
- 4) In caso di cessazione dal rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, ***non si riducono*** i termini di preavviso, i quali sono calcolati in riferimento ai ***soli*** periodi di effettivo servizio.
- 5) ***I/Le dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività sopresse:***
  - a) *pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se in part-time orizzontale;*
  - b) *proporzionale alle giornate di lavoro annue prestate, se in part-time verticale o misto.*

*In entrambe le ipotesi il trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa.*

- 6) ***Fatte salve le esclusioni di cui ai successivi commi 8) e 9), il medesimo criterio di proporzionalità si applica anche per gli altri istituti di gestione del rapporto di lavoro previsti dalla legge e dai CCNL vigenti per il personale delle università, ivi comprese le assenze per malattia in relazione:***
  - *al periodo massimo di conservazione del posto (cd. periodo di comparto), di cui all'Art. 35, commi 1 e 2, del CCNL 16.10.2008 - Comparto Università;*
  - *ai periodi in cui compete la retribuzione intera o ridotta, di cui all'Art. 35, comma 8, del CCNL 16.10.2008 - Comparto Università.*
- 7) ***I permessi retribuiti di cui agli articoli 98 (permessi per motivi personali o familiari) e 101 (permessi per visita medica) del CCNL - Comparto Istruzione e Ricerca in data 18 gennaio 2024 sono riproporzionati sulla base della percentuale di part-time sia rispetto alla disponibilità annua, sia rispetto alla durata convenzionale della giornata lavorativa.***
- 8) ***I congedi parentali a ore di cui all'Art. 102 del CCNL - Comparto Istruzione e Ricerca in data 18 gennaio 2024 sono riproporzionati rispetto alla sola durata convenzionale della giornata lavorativa.***
- 9) ***I permessi previsti dall'Art. 33, commi 3 e 6, della legge 104/1992 sono riproporzionati solo in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale con prestazione lavorativa inferiore o uguale al 50%.***
- 10) ***Vengono riconosciuti per intero, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo, con trattamento economico commisurato alla durata della prestazione lavorativa, i seguenti congedi retribuiti:***
  - *congedo obbligatorio di maternità, di cui agli artt. 16 e seguenti del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;*
  - *congedo obbligatorio di paternità, di cui all'Art. 27 bis del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;*
  - *congedo di paternità alternativo, di cui all'Art. 28 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;*
  - *aspettativa per motivi di studio senza assegni, di cui all'Art. 103 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca in data 18 gennaio 2024;*
  - *congedo per le donne vittime di violenza di genere, di cui all'Art. 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80;*
  - *congedo per cure per mutilati e invalidi civili, con riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento, di cui all'Art. 7 del D. Lgs. 18 luglio 2011, n. 119;*

- *congedo biennale straordinario per convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, di cui all'Art. 42, comma 5 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.*
- 11) *Vengono riconosciuti per intero, per i soli periodi coincidenti con quelli lavorativi, i seguenti permessi e congedi retribuiti:*
- *permesso per matrimonio della durata di 15 giorni di cui all'Art. 97, comma 2 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca in data 18 gennaio 2024;*
  - *permessi per lutto di cui all'Art. 97, comma 1, lett. b) del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca in data 18 gennaio 2024;*
  - *congedo parentale, di cui all'Art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;*
  - *congedi per malattia del figlio di cui all'Art. 47 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.*
- 12) Al personale in regime di orario a tempo parziale si applicano integralmente le disposizioni su orario di servizio, orario di lavoro, flessibilità oraria e pause secondo quanto disposto dal Regolamento sull'orario di lavoro vigente.

### **Art. 13 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario e compensazioni orarie**

- 1) Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di qualsiasi tipologia, può essere chiamato, anche nelle giornate in cui non sia prevista attività lavorativa, a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'Art. 6, comma 1, del D. Lgs. 15.6.2015, n. 81, nella misura massima del 25% dell'orario mensile part time.
- 2) Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà derivanti da concomitanti assenze di personale, non prevedibili ed improvvise.
- 3) I/Le dipendenti a tempo parziale possono rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'Art. 6, comma 2, del D. Lgs. 15.6.2015, n. 81.
- 4) Le ore di lavoro supplementare entro il limite di cui al precedente comma 1, sono retribuite con una maggiorazione del 15% rispetto a quanto previsto per le ore di lavoro straordinario.
- 5) Le ore di lavoro supplementare eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 1, ma comunque rientranti nell'orario ordinario di lavoro, sono retribuite con una maggiorazione del 25% rispetto a quanto previsto per le ore di lavoro straordinario.
- 6) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di qualsiasi tipologia è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'Art. 6, comma 3, del D. Lgs. 15.6.2015, n. 81. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale in materia di lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo pieno vigente e le sue eventuali successive modifiche ed integrazioni.
- 7) Gli oneri derivanti dal lavoro supplementare e dal lavoro straordinario del personale a tempo parziale sono a carico del budget per il lavoro straordinario assegnato alla struttura di appartenenza del/della dipendente.
- 8) Le ore di lavoro supplementare o straordinario non liquidate potranno essere accantonate in un conto ore individuale ed utilizzate secondo le modalità previste dal Regolamento sull'orario di lavoro vigente.
- 9) Per far fronte ad esigenze lavorative improvvise e urgenti, il/la responsabile della struttura di appartenenza del/della dipendente a tempo parziale può richiedere, con un anticipo di almeno due giorni lavorativi, la modifica della distribuzione dell'orario di lavoro e dei riposi, purché con riferimento a giornate lavorative dello stesso mese e a parità di percentuale di part-time.
- 10) I/Le dipendenti in regime di part time verticale stagionale, che prestano servizio a tempo pieno nei periodi di attività lavorativa, ai fini degli istituti di cui al presente articolo, hanno un trattamento equiparato ai/alle dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno.

## **CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 14 - Modulistica ed allegati**

- 1) La domanda di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, la domanda di proroga del part time in corso, e la domanda di rientro a tempo pieno sono presentate tramite l'applicativo VIDIMO richieste, disponibile nei Servizi Online al personale del Politecnico di Milano.

### **Art. 15 - Archiviazione**

- 1) La documentazione relativa alla trasformazione del rapporto di lavoro è interamente dematerializzata e gestita tramite gli applicativi VIDIMO richieste e VIDIMO archivio provvedimenti, anche per la notifica ai/alle dipendenti. La stessa rimarrà disponibile al destinatario, fino a quando potrà avere accesso ai Servizi Online, e sarà contestualmente archiviata elettronicamente nel fascicolo personale TITULUS dell'interessato.

### **Art. 16 - Disposizioni di rinvio ed entrata in vigore**

- 1) Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.
- 2) Il Regolamento del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Milano è emanato con decreto del Direttore Generale ed entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione nel sito di Ateneo <http://www.normativa.polimi.it/>.

IL DIRETTORE GENERALE  
Ing. Graziano Dragoni

Firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale e ss.mm.ii.