UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

INTESA SUI CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLE PRIORITA' NEI CASI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera l) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/10/2008

la delegazione trattante di parte pubblica dell'Università degli studi dell'Insubria, nelle persone

del prof. Roberto VALVASSORI, delegato del Rettore

del dott. Marino BALZANI, Direttore Amministrativo

la delegazione trattante di parte sindacale, nelle persone

per le RSU d'Ateneo

Dott. Domenico BRUNI

Dott.ssa Silvia CECCARELLI

Dott.ssa Lucia CORTESE

Dott.ssa Cinzia IMPERIALE

Dott.ssa Concetta CALIENDO

Sig. Francis CROWTHER

Per i Rappresentanti delle Organizzazione Sindacali

Per la FLC/CGIL il sig Giampietro SANTINELLI

Per la USB Pubblico Impiego sig. Orazio MACCARONE

Per la UIL Università sig. Fabio NALDI

Per la CISL –università sig. angelo VICINI

riunitesi in data 12/10/2011 alle ore 11.30 presso la Sala del Consiglio in Via Ravasi, 2 a Varese, convengono sui seguenti criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa:

1. Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda il contingente fissato dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 21 comma 4 del CCNL 16/10/2008 (25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31/12 di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore) viene data la precedenza nell'ordine:

    a) Ai dipendenti il cui coniuge, figlio o genitore sia affetto da patologia oncologica ovvero ai dipendenti che assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro

della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 47 del 26 febbraio 1992;

b) Ai dipendenti con figlio minore convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992 in caso di nucleo famigliare monoparentale;
c) Ai dipendenti con figlio minore convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/1992;
d) Ai dipendenti con figlio convivente minore di 13 anni in caso di nucleo famigliare monoparentale;
e) Ai dipendenti che assistano congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70% ovvero non autosufficienti che necessitano di assistenza;
f) Ai dipendenti famigliari, fino al primo grado, di studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
g) Ai dipendenti portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
h) Ai genitori con figli minori, in relazione al numero degli stessi e in caso di parità, dell'età del figlio più piccolo;
i) Ai dipendenti pendolari che risiedono un comune diverso da quello del luogo di lavoro e che utilizzano mezzi pubblici per recarsi al lavoro e che subisco un disagio dovuto alla lontananza ovvero al tragitto disagevole (>30 km o tempo di percorrenza superiore alle due ore complessive A/R);
j) Ai dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio (che non abbiano già ottenuto il beneficio dei permessi per diritto allo studio);
k) Ai dipendenti che espletano attività di volontariato riconosciuta ai sensi della legge 266/91 "*legge-quadro sul volontariato*".
l) Ai dipendenti che intendono effettuare un secondo lavoro;
m) Ai dipendenti che esprimano motivazioni diverse da quelle sopra elencate;

2. A parità di condizioni l'ordine di precedenza sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio, e a parità di condizioni, dalla maggiore età anagrafica.
3. Ai sensi dell'art. 12 *bis* del d.lgs. 61/00, i lavoratori 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, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, anche in deroga al contingente massimo annuale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.
4. i criteri saranno rivisti a richiesta di una delle parti, ed in ogni caso, in seguito alla sottoscrizione del nuovo CCNL di Comparto e in seguito a modifiche della normativa di riferimento.

5. Atteso che il limite al contingente d'Ateneo come sopra calcolato risulta alla data di sottoscrizione della presente intesa già raggiunto, le parti concordano che, in fase di prima applicazione, verrà formulata una graduatoria sulla base delle richieste pervenute alla data odierna e non accolte che verrà utilizzata qualora vi fossero eventuali disponibilità di posti nel contingente stesso, nelle more dell'adozione da parte dell'Amministrazione di apposito Regolamento d'Ateneo sul part-time.
6. Alle richieste presentate dopo la data di sottoscrizione della seguente intesa verrà applicato il Regolamento d'Ateneo.
7. Attesa la necessità di individuare forme alternative di flessibilità volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro le parti concordano che, a parziale deroga di quanto stabilito all'art. 13 commi 4, 9 e 11 del CCI stipulato in data 13/02/2007, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai dipendenti che richiederanno la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno è consentita, su apposita richiesta dell'interessato e sentito il responsabile della struttura, un'estensione della flessibilità oraria nei seguenti termini:

   - entrata non prima delle ore 7.45;

   - intervallo per pausa pranzo da un minimo di 15 minuti a un massimo di ore 2 nella fascia oraria 12-14.

   In prima applicazione, la suddetta flessibilità oraria potrà essere altresì accordata dal Direttore Amministrativo, su apposita richiesta dell'interessato e sentito il responsabile della struttura, al personale che risulti in lista d'attesa per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alla data di sottoscrizione del seguente accordo per raggiunti limiti di contingente d'Ateneo e che si trovi in una delle situazioni indicate nel presente accordo alle lettere a), b), c), d), e), f), g) e ai genitori di figli minori di anni 13.

   Le parti concordano altresì che entro sei mesi dalla data di sottoscrizione della presente intesa le parti si incontreranno per verificare in particolare gli effetti della disposizione di cui al presente comma ed eventualmente valutarne l'applicabilità alle categorie di personale indicato nel presente comma anche dopo l'entrata in vigore dell'emanando Regolamento d'Ateneo sul part-time.