



**REGOLAMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO
PARZIALE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

CONSIGLIO DEGLI STUDENTI	
SENATO ACCADEMICO	
CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE	26.02.2026
DECRETO RETTORALE	300/2026 dd 19.03.2026
UFFICIO COMPETENTE	Settore Personale Tecnico Amministrativo

Data ultimo aggiornamento: 20 marzo 2026 a cura dell'Ufficio Affari generali e Trasparenza amministrativa

Art. 1 Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina la modifica del rapporto di lavoro del personale a tempo parziale, ai sensi dell'art. 107 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2019 – 2021, con l'obiettivo di coniugare le esigenze personali delle/dei dipendenti con quelle organizzative della struttura di appartenenza all'interno dell'Amministrazione universitaria.
2. Il Regolamento si applica al personale tecnico amministrativo con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, fatto salvo quanto previsto al seguente punto a).
L'Amministrazione può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei settori professionali a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta delle/dei dipendenti interessate/i.

Art. 2 Principi generali

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Tale limite percentuale è arrotondato per eccesso al fine di arrivare comunque all'unità.
2. Una volta avvenuta la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tale modifica deve essere mantenuta per almeno due anni, fatto salvo quanto previsto dal successivo c. 6 del presente articolo.
La durata massima del nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale è di tre anni, rinnovabile su richiesta della/del dipendente, al fine di garantire un'eventuale rotazione e consentire a tutte/i le/i lavoratrici/ori la possibilità di accedervi.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le/i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, salvo le eccezioni previste dal presente Regolamento, nelle finestre temporali di giugno e dicembre di ogni anno; la decorrenza giuridica ed economica del rapporto di lavoro a tempo parziale è fissata in ogni



caso al 1° giorno del mese, fatto salvo il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale su base annua che avrà decorrenza sempre il 1° gennaio di ogni anno con le eccezioni di cui all' art. 5 del presente Regolamento.

4. Nei medesimi periodi dell'anno la/il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, in vigore da almeno un anno, può richiedere la modifica della percentuale di part time o della tipologia della prestazione lavorativa (verticale, orizzontale, misto) presentando apposita domanda.

Per i casi previsti dall' art. 4, comma 1 e dall' art. 5 del presente Regolamento, la richiesta di modifica potrà essere presentata senza limiti temporali.

5. Per tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale verticale su base annua, a differenza delle altre tipologie (orizzontale o verticale su base settimanale o mensile) l'eventuale modifica sia in ordine alla percentuale che alla tipologia che al rientro a tempo pieno, deve avere la data di decorrenza del 1° gennaio di ciascun anno¹.
6. Le/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. 107 c. 9 del CCNL comparto Istruzione e ricerca. Le/i dipendenti assunte/i 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 possibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
7. L'Amministrazione, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della domanda, con atto scritto motivato può concedere ovvero negare la trasformazione del rapporto di lavoro. L'Amministrazione può rigettare la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:
 - a) superamento del contingente massimo del 25% di beneficiari, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 4 e 5 c.1 del presente Regolamento;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che la/il dipendente intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con l'attività di servizio svolta dalla/o stessa/o ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) la trasformazione comporti pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dalla/dal dipendente.Prima di procedere al rigetto della domanda l'Amministrazione prenderà in esame la possibilità di procedere ad una mobilità interna con una riassegnazione del personale a diversa struttura, anche attraverso l'assegnazione di mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali.

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

¹ Esempio: se il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale su base annua ha decorrenza 1° gennaio 2024, la/il dipendente deve attendere il 1° gennaio 2026, o 1° gennaio 2025 nel caso indicato dal c. 6 del presente Regolamento, per un'eventuale trasformazione o rientro a tempo pieno.



Art. 3 Tipologie di tempo parziale

1. Le/I dipendenti possono usufruire di una delle seguenti tipologie di rapporto a tempo parziale:
 - a) orizzontale, con orario giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i 5 giorni lavorativi;
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o alcuni periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione settimana, mese, anno;
 - c) misto, con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).
2. L'orario di lavoro della prestazione lavorativa, indipendentemente dalla tipologia di tempo parziale, è ricompreso fra le seguenti percentuali:
 - a) 33,33%;
 - b) 50%;
 - c) 66,67%;
 - d) 83,33%.

Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con la/il dipendente tra le seguenti tipologie di tempo parziale:

Tempo parziale verticale:

- 33,33% su base:
 - settimanale pari a 12 ore;
 - mensile pari a 10 giorni a tempo pieno (dal 1° del mese al 10 del mese);
 - annuale pari a 4 mesi a tempo pieno;
- 50% su base:
 - settimanale pari a 18 ore;
 - mensile pari a 15 giorni a tempo pieno (dal 1° al 15 del mese);
 - annuale pari a 6 mesi a tempo pieno;
- 66,67% su base:
 - settimanale pari a 24 ore;
 - mensile pari a 20 giorni a tempo pieno (dal 1° al 20 del mese);
 - annuale pari a 8 mesi a tempo pieno;
- 83,33% su base:
 - mensile pari a 25 giorni a tempo pieno (dal 1° al 25 del mese);
 - annuale pari a 10 mesi a tempo pieno;

Tempo parziale orizzontale:

- settimanale 33,33% pari a 12 ore;
- settimanale 50% pari a 18 ore;
- settimanale 66,67% pari a 24 ore;
- settimanale 83,33% pari a 30 ore.



Tempo parziale misto:

- settimanale 83,33%
- settimanale 66,67%
- annuale 50% 10 mesi per 4 giorni alla settimana (5 ore e 24 minuti)
- annuale 66,67% 10 mesi per 5 giorni alla settimana (5 ore e 45 minuti)
- annuale 83,33% 11 mesi per 5 giorni alla settimana (6 ore e 32 minuti)

Per i part-time su base settimanale, sia orizzontale che verticale che misto, la/il dipendente potrà scegliere una tra le tipologie orarie di prestazione lavorativa indicate nella tabella di seguito riportata.

TABELLA SEQUENZE LAVORATIVE:

VERTICALE - MISTO SETTIMANALE	ORIZZONTALE - MISTO (5 giorni su 5)
83,33%	
30 ore su 4 giorni: 3gg. da 7h e 1g. da 9h (misto)	30 ore su 5 giorni: 5 gg. 6h 30 ore su 5 giorni: 4 gg. 5h e 15 min. e 1 g. da 9h (misto)
66,67%	
24 ore su 4 giorni: 3gg. da 5h e 1g. da 9h (misto) 24 ore su 4 giorni – 4 gg. da 6h	24 ore su 5 giorni: 4 gg. da 5h e 1 g. da 4h 24 ore su 5 giorni: 5 gg. da 4h e 48 min. 24 ore su 5 giorni: 4 gg. da 4h e 30 min. e 1 g. da 6h (misto)
50%	
18 ore su 4 giorni: 4 gg. da 4h e 30 min. 18 ore su 3 giorni: 3 gg. da 6h	18 ore su 5 giorni: 5 gg. da 3h e 36 min.
33,33%	
12 ore su 4 giorni: 4 gg. da 3h 12 ore su 3 giorni: 3 gg. da 4h 12 ore su 2 giorni: 2 gg. da 6h	12 ore su 5 giorni – 5gg. da 2h e 24 min.

Art. 4 Categorie di personale con diritto al lavoro a tempo parziale

1. L'Amministrazione garantisce la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui ricorrano le seguenti situazioni:
 - ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. Lgs. 81/2015, le/i dipendente/i affette/i da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta della/del dipendente il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D. Lgs. 81/2015, la/il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai



sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

2. 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. Ai sensi dell'art. 107 comma 9 del CCNL le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 2 e 5 del presente Regolamento.

Art. 5 Criteri di priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 107, c. 7 del CCNL 2019-2021, il quale prevede che il contingente massimo del 25% possa essere elevato fino ad un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari specificamente individuate dalla contrattazione integrativa, sono definite le seguenti casistiche:
 - a) dipendenti con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992);
 - b) presenza di figli minori in condizione di disabilità grave (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992);
 - c) presenza di figli con necessità di sostegno intensivo (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, Legge n. 104/1992), senza alcun limite di età;
 - d) dipendente con certificazione di invalidità maggiore o uguale al 34%;
 - e) dipendenti che siano caregivers (assistente familiare) secondo le disposizioni di cui all'art. 1, comma 255, Legge n. 205/2017;
 - f) dipendenti vittime di violenza di genere inserite in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati (ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80 del 2015).

Nei casi previsti dal presente comma le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono presentate senza limiti temporali.

2. Qualora il numero di domande ecceda i contingenti massimi sopra descritti (25%+ev. 10%), al fine dell'accoglimento della domanda è data la precedenza ai seguenti casi, previsti dall'art. 107, c. 8 del CCNL:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 ["in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge ..., i figli o i genitori ...nonché chi assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa ai sensi dell'art. 3 c.3 della L. 104/1992"] e 5 ["con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992 ...], del d.lgs. n. 81 del 2015;
 - b) dipendenti in condizioni di disabilità o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) 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 tossicodipendenza;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
 - g) gravi stati di salute certificati che richiedono cure o terapie.



Art. 6 Come presentare domanda

1. La domanda potrà essere presentata nei mesi di giugno e dicembre, salvo i casi eccezionali previsti dalla normativa, utilizzando il modello disponibile sul sito web di Ateneo alla pagina dedicata.
2. Nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere indicata la data di inizio e di fine, secondo quanto previsto all'art. 2. Sulla domanda dovrà essere espresso il parere favorevole della/del Responsabile della struttura di appartenenza, al fine di accertare che la trasformazione non comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dalla/dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità della stessa.
3. Per la decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale dal 1° luglio o dal 1° gennaio le domande dovranno essere presentate almeno 15 giorni prima della decorrenza richiesta per il rapporto di lavoro a tempo parziale².
4. Se la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è in funzione allo svolgimento di un'altra attività lavorativa e professionale subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi, la/il dipendente è tenuta/o a comunicarlo all'atto della presentazione della domanda impegnandosi ad informare l'Amministrazione, entro quindici giorni, di qualsiasi variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Nel caso di cui al comma precedente la percentuale del rapporto di lavoro dovrà essere minore o uguale al 50%, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001.
6. Le domande devono essere corredate dalle eventuali dichiarazioni sostitutive idonee a comprovare gli eventuali titoli di priorità.

Art. 7 Trattamento giuridico ed economico

1. Le/I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello delle lavoratrici/ori lavoratori a tempo pieno previsto dal CCNL. Le/I lavoratrici/ori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il medesimo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL relativi al comparto Istruzione e ricerca.
2. In occasione della partecipazione ad attività formative svoltesi nella fascia pomeridiana, con orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore e 15 minuti, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto all'indennità sostitutiva di buono pasto; in questo caso, previa comunicazione, l'Ufficio competente provvederà a trasformare la giornata lavorativa in orario con rientro (9 ore).
3. In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d.lgs. n. 151 del 2001, anche per la parte ricadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale e misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

² Esempio: data decorrenza tempo parziale 1° luglio 2025, domanda inviata entro il 16 giugno 2025.



4. 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 di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa Area e settore professionale.

Art. 8 Norme transitorie

1. Per garantire a tutto il personale interessato di poter accedere al rapporto di lavoro a tempo parziale, considerato il limite del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area professionale, l'amministrazione si riserva, in caso di sfioramento del suddetto tetto, di prendere in esame i rapporti di lavoro a tempo parziale, già precedentemente stipulati, al fine di valutare eventuali priorità in applicazione del presente Regolamento.
2. In caso di ritorno a tempo pieno, a seguito della rivalutazione delle priorità, l'Amministrazione garantisce alla/al dipendente un congruo termine di preavviso per consentire la riorganizzazione della vita personale e familiare.
3. Il presente Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data di pubblicazione.

Dalla stessa data cessa di avere vigore il vigente Regolamento "Rapporto di lavoro a tempo parziale" dell'Università degli studi di Trieste.

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle normative vigenti in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.