FLC CGIL Lucca
federazione lavoratori della conoscenza

Scuola – Università - Ricerca
c\o CGIL Lucca – Viale Luporini 1115/f Telefono 0583/441528 – fax0583/441555 –
e/mail: lucca@flcgil.it SITO NAZIONALE: www.flcgil.it SITO REGIONALE:
www.flctoscana.it SITO PROVINCIALE: www.flclu.it

Al Dirigente dell'Ust di Lucca
Ai Dirigenti Scolastici della provincia di Lucca
Ai Dsga Scolastici della provincia di Lucca

UTILIZZO PART-TIME PERSONALE SCUOLA

Viste le numerose richieste , **pensando di fare cosa gradita ed utile** , vi allego due "Orientamenti Applicativi" dell'ARAN relativi alla legittimità di effettuare Part-time alternando periodi a zero ore a periodi ad orario intero (e viceversa). I pareri ARAN, a mio avviso, sono anche importanti per i supplenti che lavorano a tempo pieno per ridotti periodi, in quanto sono da considerare in part-time su base annuale, al limite: supplente con contratto di sei mesi ad orario pieno, può essere considerato in part-time al 50% su base annua e pertanto, può svolgere una seconda attività lavorativa, anche subordinata, purché risulti compatibile con l'orario scolastico. Ovviamente, se allo scadere del contratto temporaneo fosse oggetto di altro contratto temporaneo di lavoro nella scuola che fa superare la percentuale massima consentita (50%), dovrebbe: o rinunciare all'altra attività lavorativa o rinunciare al nuovo contratto nella scuola (risultando incompatibili per superamento della quota massima di part-time).
Altro esempio: un docente supplente di scuola secondaria con contratto dal 1° sett. al 30 giugno (10 mesi =300 giorni su 360) con orario ridotto di 10 ore su 18 è comunque in part-time inferiore al 50%, infatti: 300/360 = 83,33% e 10/18 = 55,55%, da cui 83,33%*55,55%= 46,29% Ok!.
I **suddetti pareri ARAN sono stati integrati e aggiornati dalla Flc Cgil con delle note.**
Allego, inoltre, anche un "programmino" con cui si possono calcolare le suddette percentuali, inserendo i periodi e gli orari delle supplenze temporanee.

Il programma serve per verificare se un docente o ATA (con particolare riferimento ai supplenti) può o meno esercitare una seconda attività lavorativa, anche di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Come sapete la seconda attività lavorativa si può comunque esercitare (docenti e ATA) se il lavoratore, anche se a tempo determinato, ha un contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) tale da non superare il 50% dell'orario ordinario (tempo pieno) (*). Tale percentuale si misura in tre modi:
1) verticale, quando lavora tre giorni ad orario pieno su sei settimanali;
2) orizzontale, quando lavora 6 giorni su 6 settimanali, ma con orario giornaliero ridotto;
3) misto, quando é previsto un mix tra il caso 1 e il caso 2.

Il part-time misto merita alcune ulteriori precisazioni.
Per il personale docente, stanti i particolari vincoli legati all'attività didattica e all'intreccio con gli orari degli altri insegnanti, il part-time é quasi sempre del tipo misto. Esempio: docente di scuola secondaria con 4 giorni lavorativi su sei con part-time di 12 ore su 18 settimanali: 1° giorno 2 ore; 2° giorno 4 ore, 3° e 4° giorno 3 ore. E' ovvio che, in tale esempio, non può svolgere altre attività lavorative, superando le 9 ore settimanali (**).
Nel part-time misto é ricompreso anche quello c.d. "periodico", cioè il contratto di part-time

che può prevedere anche periodi più o meno lunghi di totale assenza della prestazione lavorativa (casi che si verificano soprattutto tra il personale ATA). Esempio: ATA con 8 mesi lavorativi e 4 mesi non lavorativi; negli otto mesi lavorativi il dipendente può svolgere l'orario pieno o un orario ridotto tale da non far scendere la percentuale sotto il 50% (minimo consentito); pertanto, negli 8 mesi lavorativi l'orario settimanale potrebbe essere di 27 ore; in tale caso la percentuale media sarebbe proprio pari al 50%! (verificare i dati con il programma allegato).
Al limite tale tipologia di part-time può prevedere 6 mesi lavorati a tempo pieno e 6 mesi non lavorativi (corrisponde ad un part-time medio del 50% ed quivalente a 12 mesi lavorati con orario ridotto al 50%)).
I supplenti (esclusi gli annuali) si trovano proprio in tale casistica. Infatti, ad esempio, un docente di scuola secondaria con contratto fino al 30 giugno (10 mesi lavorativi su 12) può svolgere un seconda attività lavorativa se il suo orario settimanale non supera le 10 ore. Infatti, con 11 ore settimanali dal 24 giugno supererebbe la percentuale media del 50%; anche se, in tale esempio, il dirigente potrebbe "chiudere un occhio" per il rimanente breve periodo fino al 30 giugno (lo "sforamento" sarebbe minimo).
Per quanto concerne, invece, più supplenze brevi, queste permettono sempre lo svolgimento di una seconda attività lavorativa, allorchè, in corso d'a.s., la "media ponderata" dell'orario (rapportato alla durata dei singoli contratti) non eccede il 50%. Pertanto, bisogna verificare, prima dell'accettazione di ogni nuova supplenza, se nel corso di questa si supera o meno tale soglia e, nel caso in cui ciò avvenga, il supplente o non accetta il nuovo contratto (pur di mantenere l'altra attività) o cessa di svolgere l'attività lavorativa extra scolastica: con il programma allegato questi "parametri" sono facilmente verificabili!, come nell'esempio svolto nel programma stesso.
Raccomando l'uso interno del programma, da non divulgare ad altri soggetti.

(*) *Ovviamente bisogna sempre verificare la compatibilità di fatto in relazione agli orari lavorativi, per cui il lavoro extra scolastico non può determinare "disfunzioni" nello svolgimento delle attività istituzionali.*
(**) *Ricordo che il solo personale insegnante, anche ad orario pieno, può svolgere anche altre attvità purchè di tipo "professionale" (senza subordinazione) e tali da portare arricchimento alla sua professionalità di docente.*

Distinti Saluti

Lucca 16/10/2025

Seg. Gen. Flc Cgil di Lucca
Antonio Mercuri

agenzia per la rappresentanza negoziale
delle pubbliche amministrazioni

RAL320_Orientamenti Applicativi
04/06/2011

E' possibile costituire un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, con prestazione lavorativa concentrata in soli sei mesi all'anno?

Non vi sono ostacoli giuridici, né nel D.Lgs. n.61/2000 né nella disciplina degli art.4 e ss. del CCNL del 14.9.2000, alla costituzione di una tale, particolare, tipologia di rapporto a tempo parziale. L'unico vero limite è rappresentato solo dalla concreta idoneità di tale modello a soddisfare le esigenze organizzative degli enti del comparto.

N.d.R. (FLC Cgil Pisa) *Tale quesito riguarda il comparto "Regioni ed Autonomie Locali" (RAL), ma è assolutamente sovrapponibile anche al comparto Scuola.*
Infatti, la normativa sul part-time trova il suo principale fondamento nel D.Lgs n.61/2000 e s.m.i. a cui i CCNL dei vari comparti (privati e pubblici) devono conformarsi. Pertanto, anche per il personale della scuola, vale quanto affermata dall'ARAN in risposta allo specifico quesito, non potendosi ravvedere trattamenti diversi rispetto alle varie fattispecie di rapporto di lavoro, se non sotto alcuni aspetti meramente funzionali, dipendenti dalle specifiche caratteristiche relative allo svolgimento di peculiari attività di comparto. In particolare, la possibilità di effettuare una tipologia di part-time, come quella prospettata nel quesito (6 mesi lavorativi su 12), per quanto concerne i docenti, trova dei limiti non concettuali ma funzionali alla possibilità di effettuare il "monte ore" annuale" delle previste attività d'insegnamento in un periodo più ristretto, concentrando quindi le attività in un minor tempo. Per il personale ATA, invece, il part-time "misto" in questione, può essere concesso avendo riguardo al rispetto del requisito che deve essere, comunque, mediamente non inferiore al 50% dell'orario pieno svolto in un anno – cfr. articoli 7, comma 2 e 9, comma 3, dell'OM n.446 del 22/7/1997 (richiamata nei CCNL del comparto Scuola, per ultimo il vigente CCNL del 29/11/2007), norme di seguito riportate:

OM n. 446/1997 (come modificata e integrata dall'OM n. 55 del 13/2/1998)
Art. 7 (Tipologie del rapporto a tempo parziale per il personale docente)
2. *Omissis*
La prestazione lavorativa a tempo parziale potrà, altresì, concentrarsi su determinati periodi dell'anno in relazione alla progettazione educativa di ciascuna istituzione scolastica e alla conseguente programmazione dell'attività didattica, nell'ambito dell'autonomia organizzativa prevista dall'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 [1].
I relativi rapporti di lavoro nei singoli ordini e gradi di scuola vengono regolati secondo le modalità indicate ai commi precedenti.

---

(1) Norma che ha istituito "l'autonomia scolastica", poi regolamentata con il DPR 8/3/1999, n.275.

Art. 9 (Orari e tipologie del rapporto a tempo parziale per il personale ATA)
Omissis.
3 L'articolazione delle prestazioni in determinati periodi dell'anno del suddetto personale è autorizzata dal Provveditore agli studi per comprovati e gravi motivi, e deve essere realizzata, in base a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 52 del CCNL [2], 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 o anno).

---

(2) Trattasi del CCNL 1994/1997 del 4/8/1995, il cui art.52, comma 7 è stato trasposto nei successivi CCNL, fino al vigente **CCNL 2006/2009 del 29/11/2007 – art. 58, comma 7**, sotto riportato:
Art.58 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) *(N.d.R. Riferito al personale ATA)*
Omissis.
7. Il tempo parziale può essere realizzato:
a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), 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 o anno);
c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lettere a e b (tempo parziale misto), come previsto dal d.lgs. 25.02.2000, n. 61.

(*)AGGIORNAMENTO 2015 - FLC Cgil Toscana
La risposta al quesito, seppur attinente al personale delle regioni e delle autonomie locali (RAL), è utile anche per gli analoghi casi relativi al personale della scuola. Infatti, l'ARAN si riferisce ad una norma di legge (il Dlgs n. 61/2000, integrato dal Dlgs n.100/200) rivolta a tutti i lavoratori dipendenti (pubblici e privati).
N.B. Si deve puntualizzare che il citato Dlgs n.61/2000 è stato abrogato dall'art.55 del Dlgs n.81/2015 che, negli articoli da 4 a 10 disciplina ex novo la materia (rimanendo però sostanzialmente identica la "ratio"). In particolare, la norma che definisce le varie forme di part-time è ora contenuta nell'**art. 5**, sotto riportato, del citato **Dlgs n.81/2015**, con particolare riferimento al comma 2:
«Art. 5 (Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)
1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.»
Il comma 2, sostanzialmente, conferma le varie tipologie di part-time prima definite dal Dlgs citato dall'ARAN e riproposte dal CCNL/2007 della Scuola.
Quanto sopra a riprova dell'attualità della risposta fornita dall'ARAN.

****

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

RAL323_Orientamenti Applicativi

04/06/2011

Una articolazione oraria della prestazione di 36 ore settimanali da gennaio a giugno e 24 ore settimanali da luglio a dicembre configura un part-time di tipo misto ? (*)

L'articolazione oraria specificata nella domanda (36 ore settimanali da gennaio a giugno e 24 ore settimanali da luglio a dicembre) non è riconducibile ad un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto.

Si è già chiarito, infatti (v. risposta 900-4N2) che ai fini della determinazione concreta dei contenuti del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, occorre tenere conto della definizione contenuta nell'art.1, comma 1, lett. a) del recente D.Lgs. n. 100/2001. In sostanza, l'orario ridotto prescelto deve essere distribuito in modo tale da realizzare sia le condizioni tipiche del tempo parziale orizzontale (orario ridotto in tutti i giorni della settimana) sia quelle proprie del tempo parziale verticale (attività lavorativa concentrata a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con conseguente assenza della prestazione lavorativa negli altri giorni).

L'articolazione oraria del quesito sembra configurare, invece, un atipico rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale concentrato in soli sei mesi dell'anno, ipotesi che, pur non espressamente prevista dalla normativa vigente, non può, tuttavia, ritenersi vietata.

Ciò premesso, non sembra si pongano particolari problemi ad applicare la previsione sulle ferie e sulle altre assenze dal servizio prevista dall'art. 6, comma 8 del CCNL del 14.9.2000.

In particolare, il dipendente avrà comunque diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ma il trattamento economico delle giornate di ferie maturate durante il periodo del tempo parziale sarà commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogamente, le altre assenze dal servizio spettano comunque nella stessa misura prevista per i lavoratori a tempo pieno ma, ove fruite nel periodo del tempo parziale, saranno retribuite in misura proporzionale alla durata della prestazione.

(*) Nota FLC Cgil Toscana

La risposta al quesito, seppur attinente al personale delle regioni e delle autonomie locali (RAL), è utile anche per gli analoghi casi relativi al personale della scuola. Infatti, l'ARAN si riferisce ad una norma di legge (Dlgs n.100/2001, che integra il Dlgs n. 61/2000) rivolta a tutti i lavoratori dipendenti (pubblici e privati).

Si deve puntualizzare che il citato Dlgs è stato abrogato dall'art.55 del Dlgs n.81/2015 che, negli articoli da 4 a 10 disciplina ex novo la materia (rimanendo però sostanzialmente identica la "ratio"). In particolare, la norma che definisce le varie forme di part-time è ora contenuta nell'**art. 5**, sotto riportato, del citato **Dlgs n.81/2015**, con particolare riferimento al comma 2:

«Art. 5 (Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale)
1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.»
Il comma 2, sostanzialmente, conferma le varie tipologie di part-time prima definite dal Dlgs citato dall'ARAN.
Quanto sopra a riprova dell'attualità della risposta fornita dall'ARAN.
Anche il riferimento al CCNL del personale delle regioni e delle autonomie locali, attinente al rapporto tra part-time e ferie, è utilizzabile per il personale della scuola, stante la sostanziale omogeneità con la normativa contenuta nel CCNL Scuola del 29/11/2007, articoli 39 e 50, disciplinanti il "tempo parziale", rispettivamente, per il personale docente e ATA.

*****