



REGOLAMENTO IN MATERIA DI TEMPO PARZIALE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 in data 21.11.2011

**REGOLAMENTO
IN MATERIA DI TEMPO PARZIALE**

INDICE

- Art. 1 - Finalità**
- Art. 2 - Contingenti**
- Art. 3 - Deroghe ai contingenti ed al periodo di presentazione ed accoglimento della domanda**
- Art. 4 - Esclusioni**
- Art. 5 - Orario di lavoro e tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale**
- Art. 6 - Modalità di trasformazione del rapporto**
- Art. 7 - Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto**
- Art. 8 - Attività incompatibili**
- Art. 9 - Sanzioni**
- Art. 10 - Ritrasformazione/trasformazione del rapporto a tempo pieno**
- Art. 11 - Personale a tempo determinato e parziale**
- Art. 12 - Norme di salvaguardia**
- Art. 13 - Norme di rinvio**

Art. 1 Finalità

1. La presente disciplina stabilisce, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali, le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Art. 2 Contingenti

1. Il numero di rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria (percentuale che deve essere arrotondata per eccesso all'unità superiore). Detta percentuale può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo nelle seguenti ipotesi:
 - ◆ dipendenti portatori di handicap o in situazioni di grave disagio personale
 - ◆ situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente nella cura o nell'assistenza del coniuge o di un parente entro il secondo grado ed affine entro il primo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo –
 - ◆ parti plurimi
 - ◆ patologie oncologiche che riguardino familiari
2. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati viene data la precedenza alle ipotesi di cui all'art. 4 – comma 12 – del CCNL 14.09.2000. Con la precisazione che l'elencazione contenuta nell'art. 4 – comma 12 – del CCNL 14.09.2000 – dei criteri di precedenza da seguire in caso di eccedenza di domande per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – non può essere intesa nel senso che l'utilizzo alle lettere a, b, e c, stia a significare una diversa gradazione e rilevanza delle relative cariche e quindi un preciso ordine di priorità delle stesse.
3. La somma dei rapporti di lavoro già trasformati prima dell'adozione del presente regolamento rientra nella percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria.

Art. 3. Deroghe ai contingenti ed al periodo di presentazione ed accoglimento della domanda

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residua una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti in terapia salvavita, accertata da una commissione medica, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro. (articolo 12 bis d.lgs.61/2000).
2. Il lavoratore (inteso donna o uomo) ha la possibilità di chiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino, con diritto al rientro a tempo pieno.
3. Nei casi di cui al comma 1. e 2 non trovano applicazione gli articoli 2. 6. e 7. - commi 1 e 3 - del presente regolamento.

Art. 4. Esclusioni

1. Non è consentita la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il seguente personale:
 - a. personale dirigenziale
 - b. i dipendenti titolari delle posizioni organizzative/alte professionalità;
 - c. i dipendenti individuati tra quelli esercitanti i compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 commi 1- 2 , lettera f) del CCNL 01.04.1999;
 - d. i dipendenti titolari di posizione unica (all'interno dell'ente);
2. E' possibile derogare dalla disciplina generale di cui sopra (limitatamente ai punti b. c. d.) subordinatamente a:
 - attestazione esplicita del dirigente che la concessione del part-time non recherà pregiudizio al servizio;
 - attestazione del dirigente a non richiedere personale aggiuntivo per il funzionamento del servizio.
2. Salvo le esclusioni suindicate, possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti assunti a tempo indeterminato, appartenenti ad ogni categoria, purché con rapporto di lavoro in corso da almeno un anno.

Art. 5 Orario di lavoro e tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La durata dell'orario di lavoro del personale che opti per il rapporto di lavoro a tempo parziale è stabilita nella misura di 18, 25 e 30 ore settimanali.
2. E' consentito un orario di lavoro pari a 11 ore settimanali solo in presenza di gravi e documentati motivi di famiglia:
 - per i dipendenti che si trovino nella necessità di assistere parenti o affini entro il secondo grado o conviventi stabili (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) affetti da documentata grave infermità ovvero portatori di handicap grave non ricoverati a tempo pieno in ospedale o altro centro;
 - per i dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero;
 - per i dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o in mancanza entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) si trovino nelle condizioni di cui al precedente punto e abbiano iniziato il progetto di recupero
3. Le tipologie di articolazione della prestazione di servizio nell'ambito della misura determinata ai sensi del comma 1, possono essere fissate sia con riferimento all'intera settimana lavorativa (part-time orizzontale) sia con riferimento allo svolgimento della prestazione durante alcuni giorni della settimana lavorativa, durante alcuni giorni del mese, ovvero durante determinati periodi dell'anno (part-time verticale), sia con combinazione delle due precedenti modalità (part-time misto).

4. Il personale che presta attività lavorativa a tempo parziale può usufruire di una flessibilità di 30 minuti giornalieri (in entrata) con le modalità di recupero in vigore per la totalità dei dipendenti- a condizione che l'inizio dell'orario di lavoro contrattato non coincida con l'orario di apertura di servizio al pubblico. In tal caso la flessibilità sarà ridotta a 10 minuti.
5. La suindicata disciplina non si applica al personale che per ragioni organizzative ha una flessibilità oraria inferiore ai 30 minuti es.:(vigili urbani – educatrici – operai – cuoche – autisti- ESA) per il quale rimane confermata la previgente disciplina .

Art. 6 Modalità di trasformazione del rapporto

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presuppone in ogni caso la domanda dell'interessato.
2. Nella domanda debbono essere indicate la tipologia oraria richiesta tra quelle previste all'art. 5 e l'articolazione dell'orario stesso. L'articolazione dell'orario proposta dovrà essere concordata con il dirigente di settore di appartenenza, tenute presenti le esigenze di servizio. In ogni caso per i servizi che si svolgono su orario turnato, la concessione del part –time deve avvenire nella salvaguardia dello svolgimento dei servizi su turni.
3. Le domande, corredate dal visto di autorizzazione del dirigente di riferimento, vanno presentate al servizio personale con cadenza semestrale:
 - ❖ entro il 30 giugno : per trasformazioni con decorrenza dal 1° agosto
 - ❖ entro il 31 dicembre: per trasformazioni con decorrenza dal 1° febbraio dell'anno successivo.
4. L'accoglimento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, avviene con provvedimento del dirigente del servizio personale.
5. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato tra le parti, secondo le disposizioni contrattuali vigenti.
6. Qualora si renda necessario a causa di inderogabili esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente, passato dal rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale, può essere assegnato ad un settore/servizio/ufficio dell'Ente diverso da quello presso il quale svolgeva la propria attività, previa verifica della compatibilità dell'articolazione dell'orario con il dirigente del settore di nuova assegnazione.
7. Ai fini della modifica di un qualunque elemento del rapporto a tempo parziale posto in essere è necessario un nuovo specifico accordo tra le parti, analogamente a quanto previsto per la trasformazione. Le modifiche unilaterali sono espressamente escluse dall'art. 3 del d.lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni (sentenza 210/1992 della Corte dei Conti).
8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari come individuate all'art. 2 del presente regolamento le domande di trasformazione a tempo parziale possono essere presentate senza limiti temporali.

Art. 7 Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'amministrazione.
2. Se la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non superiore al 50% è finalizzata allo svolgimento di un'altra attività lavorativa che, ai sensi del successivo articolo 8, è incompatibile con quella svolta presso l'amministrazione, ovvero in

concorrenza con essa, l'amministrazione la respinge, con atto motivato del dirigente del Settore 1 Amministrazione Generale – Organizzazione e Metodo.

3. L'amministrazione nega la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui la modifica del rapporto di lavoro comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.

Art. 8 Attività incompatibili

1. Le domande finalizzate allo svolgimento di una seconda attività lavorativa, devono essere esaminate dal servizio personale per il vaglio delle eventuali incompatibilità – che qui di seguito vengono riportate:

Incompatibilità:

a. Part-time superiore al 50%

Si applica il regime generale delle incompatibilità previsto dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001, che vieta il cumulo di impieghi.

b. Part-time inferiore al 50%

Si applica l'art. 4 – commi 7,8,9 del CCNL 14.09.2000 che, facendo proprie le previsioni della legge 662/96 e successive modifiche, stabilisce che i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno – nel rispetto delle vigenti norme sulla incompatibilità – e già preventivamente individuate con atto di Giunta da questa Amministrazione – possono svolgere, purché autorizzati, un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata od autonoma – anche mediante iscrizione ad albi professionali e con la possibilità di prestare attività lavorativa presso altri enti (art. 92 comma 1 – d.lgs. 267/2000).

2. L'Amministrazione, comunque, non concede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale quando la seconda attività lavorativa che il dipendente intende svolgere interferisca con i compiti istituzionali ovvero quando sussiste un conflitto di interessi per i casi di inconciliabilità di altra attività subordinata od autonoma.
3. La richiesta del lavoratore, di cui al punto 2, sarà valutata dal dirigente del Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo e dal dirigente a cui il lavoratore è assegnato.

Art. 9 Sanzioni

1. La violazione del divieto di intraprendere qualsiasi attività senza che sia stata concessa l'autorizzazione, la mancata comunicazione di seconda attività o la variazione dell'attività lavorativa, entro quindici giorni dall'inizio/variazione dell'attività, all'amministrazione stessa, e la mancata richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, nonché le comunicazioni ritenute false e non veritiere, costituiscono ipotesi di giusta causa di recesso (licenziamento).

Art. 10 Ritrasformazione/trasformazione del rapporto a tempo pieno

1. Fermo restando i limiti previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno avviene previa stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. E' comunque in facoltà dell'amministrazione, valutate le proprie esigenze organizzative e funzionali, accogliere le richieste di ritrasformazione a tempo pieno presentate dal dipendente prima che sia decorso il biennio dalla trasformazione, a condizione che vi sia il posto in organico.
3. E' comunque in facoltà dell'amministrazione, valutate le proprie esigenze organizzative e funzionali, accogliere le richieste di trasformazione a tempo pieno presentate dal dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale prima che sia decorso il triennio dalla trasformazione, a condizione che vi sia il posto in organico.
4. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si terrà conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità della maggiore anzianità di servizio.

Art. 11 Personale a tempo determinato e parziale

1. L'amministrazione può assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale. In tale caso si applicano le disposizioni del presente regolamento, in quanto compatibili.
2. Resto fermo il divieto di trasformazione del rapporto di lavoro per il personale assunto con contratto a tempo determinato e pieno.

Art. 12 Norme di salvaguardia

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il dipendente a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal CCNL del comparto, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, possono essere applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, salva diversa disposizione prevista dai contratti integrativi interni all'ente stipulati o da stipularsi tra le parti.

Art. 13 Norme di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

