



Approvato con decreto del Presidente della Provincia n.11 del 25/1/2019

## **REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **Indice**

- Art. 1 – Oggetto del regolamento e tipologia del rapporto
- Art. 2 – Contingenti di rapporti a tempo parziale
- Art. 3 - Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale
- Art. 4 - Criteri di priorità
- Art. 5 – Diritto alla trasformazione
- Art. 6 - Casi di esclusione e di limitazione
- Art. 7 - Orario di lavoro
- Art. 8 - Modifiche del rapporti di lavoro a tempo parziale
- Art. 9 - Trattamento economico e normativo
- Art. 10 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno
- Art. 11 - Principio di non discriminazione

### **Art. 1 – Oggetto del regolamento e tipologia del rapporto**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro con prestazione oraria ridotta rispetto all'orario ordinario previsto dal contratto collettivo del comparto Enti Locali, sia in caso di assunzione di personale a tempo parziale, che in caso di trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei/delle dipendenti interessati/e.
2. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.
3. La durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 50% di quella a tempo pieno.
4. Nel caso in cui il/la dipendente sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti di cui all'art.5 o sia portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della L.104/92, la durata può scendere fino al limite minimo previsto per legge, pari a 11 ore settimanali.
5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (part time) può essere concessa dall'Amministrazione, come previsto dalla Legge Finanziaria 23/12/96 n.662, art. 1, commi dal 56 al 59, così come modificata dalla L. n.133 del 06/08/08, art.73, nonché dal CCNL 21/05/2018, artt.53, 54 e 55.

### **Art. 2 – Contingenti di rapporti a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25%

della dotazione organica complessiva di personale di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. In deroga al precedente comma, il limite del 25% è elevato al 35% e l'ulteriore 10% è riservato al personale che si trova nelle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
  - portatore/ice di handicap ai sensi della L.104/92 o invalido/a civile maggiore del 70%;
  - presenza nel nucleo familiare di un portatore/ice di handicap in situazione di gravità ai sensi della L.104/92;
  - genitore di figli/e minori, in relazione al loro numero, alla loro età ed alla comprovata difficoltà familiare della loro cura;
  - figlio/a di genitori anziani invalidi civili maggiori del 70%.
3. In questi casi non ci sono limiti temporali alla presentazione delle domande.
4. La trasformazione a part time di un rapporto a tempo pieno non costituisce presupposto all'autorizzazione ad un'assunzione sostitutiva presso l'unità organizzativa interessata.

### **Art. 3 - Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

1. L'Amministrazione costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta scritta dei/delle dipendenti interessati/e, presentata secondo le modalità che seguono.
2. I/Le dipendenti interessati/e devono presentare specifica istanza con cadenza trimestrale (periodi: 1/1 - 31/3; 1/4 - 30/6; 1/7 - 30/9; 1/10 - 31/12 di ogni anno). Le decorrenze sono rispettivamente 1/6, 1/9, 1/12 dell'anno di richiesta e 1/3 dell'anno successivo.
3. La richiesta di trasformazione può essere a tempo indeterminato o limitata nel tempo. In quest'ultimo caso occorre specificare la durata in anni, con un minimo di 2, della riduzione oraria richiesta, al termine della quale il rapporto torna a tempo pieno, fatto salvo quanto previsto all'art.10.
4. La domanda si redige su un modulo a cui si allega l'autocertificazione attestante il possesso del diritto di cui all'art.5 o dei titoli di preferenza, indicati all'art.4, nonché l'eventuale attività di lavoro che si intende svolgere.
5. Il Dirigente del Settore di appartenenza del/la dipendente deve esprimere, entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, le proprie valutazioni in ordine alla compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio, tenuto conto in particolare dell'erogazione dei servizi essenziali ed istituzionali.
6. Il parere del dirigente è vincolante e può essere così articolato:
  - parere favorevole e conferma del tipo di articolazione della prestazione lavorativa, dell'arco temporale di durata e della modulazione dell'orario di lavoro indicati dal/la dipendente, eventualmente dopo aver concordato con quest'ultimo/a dei correttivi.

Nell'esprimere il proprio parere il/la dirigente può limitare nel tempo la durata del part time, se richiesto a tempo indeterminato o per un arco di tempo ritenuto pregiudizievole per il servizio. Alla scadenza del periodo autorizzato il/la dirigente può eventualmente concordare con il/la dipendente una proroga, se permane l'interesse al part time, alla luce della situazione del servizio al momento della scadenza.

- parere negativo, per evitare pregiudizio alla funzionalità della struttura al fine dell'erogazione dei servizi, così come previsto all'art.73 della L.133/08. Il diniego va motivato da parte del dirigente.

Sarà espresso diniego nel caso si rilevi un conflitto di interessi tra l'attività svolta presso l'ente ed una seconda attività di lavoro autonomo o subordinato svolta al di fuori dell'orario di lavoro.

6. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta e contenente una chiara indicazione del numero di ore lavorative settimanali, del tipo di articolazione della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro, della decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, del trattamento economico.

#### **Art. 4 - Criteri di priorità**

1. In tutti i casi nei quali le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedono i contingenti massimi previsti dall'art. 2, ai sensi dell'art.53, comma 9, del CCNL 21/05/2018, viene data la precedenza ai/alle lavoratori/ici:

- a. il cui coniuge, figli/e o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti ovvero con figli conviventi di età non superiore ai tredici anni o portatori di handicap grave ai sensi della L.104/92;
- b. portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. che hanno documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. che assistono familiari conviventi in programmi terapeutici o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori di figli minori, in relazione al loro numero;
- g. stabilizzati ai sensi di legge;
- h. familiari fino al 1° grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche;
- i. impegnati/e in attività di volontariato ai sensi della L.11/8/1991, n.266.

2. A parità di condizioni, la priorità è riservata alla domanda pervenuta in data anteriore. Nel caso di domande pervenute contestualmente, hanno preferenza i/le richiedenti con maggiore anzianità di servizio presso l'ente.

#### **Art. 5 – Diritto alla trasformazione**

1. In deroga alle disposizioni di cui all'art.4, hanno diritto alla trasformazione a part time del rapporto i/le lavoratori/ici affetti/e da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per cui residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica istituita presso l'unità sanitaria locale territorialmente competente (art.8, comma 3, D.Lgs.n.81/15).
2. Il/La dipendente può chiedere, per una sola volta, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione a part time del rapporto di lavoro (art.8, comma 7, D.Lgs.n.81/15).

3. Ai sensi dell'art.34, comma 6, del CCNL 21/05/2018 hanno diritto alla trasformazione le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.
4. Tali lavoratori/ici hanno anche diritto alla successiva trasformazione del rapporto a tempo pieno, su richiesta.
5. La domanda può essere presentata senza limiti temporali, la trasformazione deve essere effettuata entro 15 giorni e non concorre al raggiungimento del contingente di cui all'art.2.
6. Ai sensi dell'art.44, comma 1, lett.c) del CCNL 21/05/2018 hanno diritto alla riduzione dell'orario di lavoro i/le dipendenti in stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, impegnati in progetti terapeutici di recupero.

### **Art. 6 - Casi di esclusione e di limitazione**

E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il personale:

- a) che ricopre il ruolo di dirigente;
- b) incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità, che può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di rinuncia all'incarico conferitogli/le;
- c) neo-assunto durante il periodo di prova e nei due anni successivi alla sua conclusione;
- d) appartenente al servizio di vigilanza con profilo di Istruttore direttivo servizio vigilanza, Istruttore di vigilanza o Guardia caccia e pesca (agente).

### **Art. 7 - Orario di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro tempo parziale può essere:

- di tipo orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana, oppure
- di tipo verticale, con esclusione della modalità annuale, con prestazione lavorativa articolata almeno su tre giorni settimanali.

2. Le ore lavorative giornaliere teoriche, al fine di garantire di norma la compresenza nelle fasce orarie di obbligo, sono comprese fra un minimo un massimo, così articolato:

- in caso di prestazione di mezza giornata da un minimo di 4 ore ad un massimo di 5,30;
- in caso di prestazione per l'intera giornata da un minimo di 7 ad un massimo di 9 ore, esclusa la pausa mensa ove spettante.

3. E' prevista una deroga al precedente comma solo nel caso degli agenti stradali con part time verticale su base settimanale, quando lo richiedano le esigenze di servizio legate al lavoro in squadra.

### **Art. 8 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il/la dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere favorevole espresso dal Dirigente del Settore di appartenenza, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa, della tipologia di tempo parziale e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, non prima che siano decorsi almeno 2 anni dalla trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica.
2. Il termine previsto nel precedente comma 1 non trova applicazione nel caso in cui vengano a determinarsi le condizioni indicate al comma 1 dell'art. 4, lett a), b), d) e e).
3. Le tempistiche della trasformazione sono le stesse indicate all'art.3.

### **Art. 9 - Trattamento economico e normativo**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni legislative e contrattuali previste per il rapporto a tempo pieno, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento.
2. 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.
3. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, possono anche non essere direttamente proporzionati all'orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti decentrati integrativi.
4. Le ferie, le festività soppresse, i permessi retribuiti di cui agli articoli 28, 30 e 31 del CCNL 21/05/2018, le assenze per malattia ed i congedi parentali spettano nella stessa quantità stabilita per il rapporto a tempo pieno, salvo riproporzionamento nei casi di prestazione lavorativa svolta solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno.
5. La durata del periodo di prova e del periodo di preavviso è la stessa prevista per il rapporto di lavoro a tempo pieno, con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
6. I permessi fruibili a ore, previsti dagli articoli 32, 33, 33-bis, 35 e 45 del CCNL 21/05/2018 e in generale tutti i tipi di permesso che prevedono la fruizione oraria, sono riproporzionati all'orario di lavoro svolto.

### **Art. 10 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno**

1. I/Le dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale possono richiedere di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. E' prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno per motivate esigenze, anche prima dei due anni.
2. I/Le dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio dovranno farne richiesta scritta, indirizzata al Dirigente del Settore di appartenenza e al Dirigente del Settore Personale, con le scadenze previste all'art.3, comma 2. Il Dirigente competente valuta la richiesta sulla base delle esigenze organizzative.

3. E' fatta salva la verifica della copertura finanziaria della maggiorazione oraria, effettuata dal Dirigente del Settore Personale, in carenza della quale non è possibile aderire alla richiesta. La stessa verrà inserita nella programmazione triennale delle risorse per il personale.
4. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto a chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

#### **Art. 11 - Principio di non discriminazione**

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il/la lavoratore/ice a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello/a a tempo pieno inquadrato nella stessa categoria.