

Regolamento per la disciplina del *part-time*

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 147 del 5.12.2017

Art. 1
Oggetto e funzione

1. Il presente regolamento disciplina nel dettaglio quanto previsto dall'art. 28 del regolamento per la disciplina degli uffici e dei servizi e lo completa in relazione all'istituto giuridico che disciplina.
2. Esso risponde a esigenze organizzative specifiche dell'Amministrazione comunale e di *par condicio* nell'applicazione delle procedure di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e a tempo parziale e viceversa non può essere in alcun modo preordinata ad attuare intenti discriminatori e violazioni del principio di parità di genere.

Art. 2
Definizione

1. Per "*rapporto di lavoro a tempo parziale*" si intende lo svolgimento dell'attività lavorativa per un periodo di tempo di durata inferiore al debito orario ordinario determinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per la singola settimana lavorativa, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla categoria e al profilo professionali ricoperti dal lavoratore.
2. Il presente regolamento, nel rispetto della normativa nazionale e contrattuale, disciplina le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa o di trasformazione da una tipologia di *part-time* ad un'altra e il loro svolgimento nei confronti del personale comunale.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro subordinato da tempo pieno a tempo parziale è attuata e disposta con atto datoriale *iure privatorum*.

Art. 3
**Contingente massimo del personale da destinare
al rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Per quanto attiene il contingente massimo del personale da destinare a rapporto di lavoro a tempo parziale si applica l'art. 4, comma 2 del CCNL 14.9.2000 riferito alle categorie aventi diritto. Il numero dei rapporti a tempo parziale per ciascuna categoria deve rispettare il 25% del contingente di personale in servizio, facendosi riferimento alle singole categorie di inquadramento tali previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Il riferimento al contingente del personale in servizio suddiviso per categoria professionale di inquadramento è una diretta conseguenza dell'eliminazione della nozione e del concetto giuridico di "dotazione organica".

Art. 4
Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:
 - a) di tipo orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) di tipo verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno in misura tale da rispettare come media la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana – mese – anno).

Art. 5
Limiti accesso

1. L'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale, è escluso per i dirigenti ed i responsabili di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità e per gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale.

Art. 6
**Trasformazione del rapporto di lavoro
per lo svolgimento di una seconda attività lavorativa**

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno è consentito, nei limiti e con i vincoli stabiliti dalla legge, l'esercizio di altre attività lavorative e professionali, subordinate o autonome, anche mediante l'iscrizione a Ordini, Albi professionali o Collegi professionali, purché essa non comporti conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, previo provvedimento di autorizzazione del titolare della funzione "personale".
2. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto d'interessi tra l'attività esterna del dipendente e la specifica attività di servizio, accertata secondo le vigenti disposizioni di legge, la trasformazione del rapporto di lavoro tempo parziale è revocata, fatti comunque salvi eventuali provvedimenti di natura disciplinare.

Art. 7
Presentazione della domanda e decorrenza della trasformazione

1. La trasformazione del rapporto di lavoro si instaura a domanda dell'interessato.
2. Nella domanda deve essere indicato il periodo di decorrenza prescelto.
3. La tipologia oraria richiesta e l'articolazione dell'orario di lavoro dovranno essere concordate con il C.d.R. di appartenenza, tenute presenti le esigenze di servizio che esercita le funzioni di datore di lavoro.
4. Le domande devono essere inviate al C.d.R titolare della funzione personale e devono essere corredate da un parere motivato del C.d.R del settore di appartenenza.
5. Il C.d.R titolare della funzione personale, entro 60 giorni dal termine ultimo di presentazione della domanda da parte del dipendente, dovrà dare comunicazione all'interessato circa il suo accoglimento, indicando altresì l'eventuale posticipo della decorrenza della trasformazione per motivate esigenze di funzionalità del servizio di appartenenza.
6. La trasformazione del rapporto di lavoro ha le seguenti scadenze e decorrenze, a pena di improcedibilità e inammissibilità della domanda da parte del dipendente:

Periodo prescelto	Data di decorrenza	Termine ultimo di presentazione della domanda
a)	Primo gennaio	Entro il 30 SETTEMBRE dell'anno precedente
b)	Primo luglio	Entro il 31 MARZO dell'anno corrente

Art. 8
Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto

1. L'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:

- a) in caso di superamento del limite del 25% di cui all'art. 2;
 - b) in caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività lavorativa esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – e la specifica attività di servizio, e l'attività lavorativa;
 - c) qualora il C.d.R datore di lavoro del dipendente, ravvisi che la trasformazione comporti, *“in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione”*.
2. Nel caso di cui al comma 1, lett. c), nel perseguimento dell'equilibrio fra le esigenze di servizio e le necessità personali, il dipendente potrà essere soggetto a mobilità interna valutando eventuali interscambi. Tale evenienza non costituisce un obbligo per l'Amministrazione.

Art. 9

Rientro a tempo pieno

1. Nel rispetto di quanto stabilito dal precedente articolo 6 in merito alla decorrenza della trasformazione, il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ha diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.
2. Il rientro a tempo pieno può avvenire prima della scadenza del biennio su domanda del dipendente ed in base alle necessità organizzative dell'Ente.

Art. 10

Orario di lavoro

1. La misura del tempo parziale viene fissata nelle seguenti percentuali:
 - a) 18 ore settimanali (50% di 36 ore);
 - b) 25,12 ore settimanali (70% di 36 ore);
 - c) 28,12 ore settimanali (80 % di 36 ore).
2. In presenza di gravi ragioni personali e/o familiari, debitamente documentate, possono essere previste in via temporanea articolazioni orarie diverse da quelle di cui al comma precedente. Esse sono comunque rimesse al prudente apprezzamento del C.d.R.
3. Il personale inquadrato *part- time* alla data di entrata in vigore del presente regolamento manterrà il proprio regime in essere fino a eventuale nuova richiesta.

Articolo 11

Norme di salvaguardia

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e 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 nella stessa categoria in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro degli Enti Locali, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

Art. 12

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore contestualmente all'efficacia della deliberazione che lo approva.