



REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Approvato con Atto del Presidente n. 194 del 31/12/2020 **2020**

INDICE

ART. 1

OGGETTO E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

ART. 2

COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSIONI E LIMITAZIONI

ART. 3

CONTINGENTI

ART. 4

TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 5

FASCE ORARIE DI PART-TIME E RECUPERI

ART. 6

ITER PROCEDURALE

ART. 7

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 8

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

ART. 9

TRATTAMENTO ECONOMICO - NORMATIVO DEL PART-TIME

ART. 10

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

ART. 11

ENTRATA IN VIGORE

ART. 1 OGGETTO

1. Il presente regolamento, in attuazione delle disposizioni legislative e contrattuali, disciplina le modalità di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato in via generale dal Capo II Sezione I del D.Lgs. 81/2015 che ha abrogato il D.Lgs. 61/2000 ed in particolare per i dipendenti degli enti locali trovano applicazione gli artt. 53 e ss. del CCNL 21.05.2018 il cui art. 56 ha integralmente disapplicato la precedente disciplina prevista dagli artt. 4 e ss. del CCNL 14.09.2000. Per alcuni limitati aspetti trova ancora applicazione l'art. 1 commi 56-63 della L. 662/1996, mentre non è applicabile la disciplina della L. 449/1997 in quanto del tutto superata con la sottoscrizione dei successivi CCNL del Comparto funzioni locali¹.
3. Il presente regolamento si applica al personale della Provincia di Modena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO ESCLUSIONI E LIMITAZIONI

1. L'Amministrazione costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione nell'ambito della programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su domanda dei dipendenti interessati.
2. Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:
 - a) personale con qualifica dirigenziale
 - b) personale incaricato di posizione organizzativa
 - c) personale con incarico di alta professionalità ex art. 110 T.U. 267/2000.
3. Il personale indicato nel comma 2, lett. b) può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale soltanto previa esplicita rinuncia all'incarico in forma scritta.
4. Il personale neoassunto a tempo pieno, in quanto assunto nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale e per il raggiungimento di obiettivi programmati di medio e lungo periodo, può avanzare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time decorso un anno dalla data di assunzione. Potranno essere valutate richieste prima del suddetto periodo in relazione a modifiche organizzative intervenute prima di detto periodo medesimo.
5. Si prescinde dal periodo minimo indicato al punto precedente qualora il neoassunto sia portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. 104/1992 ovvero sia stato assunto nell'ambito delle categorie protette ex L. 68/1999;
6. In ogni caso, la trasformazione del rapporto non garantisce alcun diritto conseguente di integrazione o sostituzione di personale.
7. Nell'ambito del Corpo di Polizia Provinciale non potrà essere attribuito il part-time ad una quota superiore al 5% del personale in servizio arrotondato per eccesso. In ogni caso potrà essere concesso solamente il tempo parziale di tipo verticale ai fini della organizzazione dei turni di lavoro.

ART. 3 CONTINGENTI

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25%, arrotondato per eccesso, dei posti effettivamente occupati nella dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento a ciascuna categoria ed a seguito di rilevazione al 31 dicembre dell'anno precedente, con esclusione delle posizioni organizzative.

1 Vedi parere Aran RAL361 del 04.06.2011. Prot.: 2020 / 41243 del 31/12/2020

La quota del 25% verrà riproporzionata con riferimento a ciascuna Area organizzativa dell'Ente.

2. Ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21/5/2018 il contingente di cui al precedente comma 1, può essere superato fino al 10% in presenza di particolari situazioni familiari, come individuate in sede di contrattazione decentrata, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente.

3. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati nei commi precedenti, viene data la precedenza, in ordine di priorità, ai seguenti casi:

a) dipendente, il cui coniuge, i cui figli o genitori con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti; dipendente che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, L. 104/1992) che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; dipendente con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. 104/1992;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolare situazione psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;

d) dipendenti che si sottopongono a cure mediche, documentate, incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) dipendenti che assistono i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza e che accedano a programmi terapeutici o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) dipendente con figli minori, in relazione al loro numero;

g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

4. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in eccedenza rispetto ai contingenti di cui ai commi 1 e 2, entro 15 giorni dalla richiesta, i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:

- affetti 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 dalla competente Commissione medica istituita presso l'Azienda USL territorialmente competente²;

- che chiedono per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. 151/01 la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale purché con una riduzione di orario non superiore al 50%³.

ART. 4

TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a) **orizzontale**: orario giornaliero ridotto, rispetto al tempo pieno con articolazione standard⁴, in tutti i giorni lavorativi. Ferma restando la flessibilità ordinaria in entrata ed in uscita riconosciuta ai dipendenti e salvo esigenze di carattere eccezionale rimesse alla valutazione del dirigente, le articolazioni orarie rientranti nella presente tipologia e compatibili con le esigenze organizzative dell'Ente sono:

- orario omogeneo di 6 ore giornaliera distribuite nei 5 giorni settimanali ed 1 rientro pomeridiano di 3 ore (33 ore/sett)

- orario omogeneo di 6 ore giornaliera distribuite nei 5 giorni settimanali senza rientri pomeridiani (30 ore/sett)

- orario omogeneo di 5 ore giornaliera distribuite nei 5 giorni settimanali senza rientri pomeridiani (25 ore/sett)

2 Vedi Art. 8 comma 3 D.Lgs. 81/2015

3 Vedi Art. 8 comma 7 D.Lgs. 81/2015

4 Facendo riferimento all'orario standard previsto dalla Provincia di Modena e ferma restando la flessibilità riconosciuta, come noto, esso è così articolato: giornata senza rientro 8,00-14,00; giornata con rientro 8,00-13,15/14,00-17,45

- orario omogeneo di 4 ore giornaliere distribuite nei 5 giorni settimanali senza rientri pomeridiani (20 ore/sett)
 - orario omogeneo di 3 ore giornaliere distribuite nei 5 giorni settimanali senza rientri pomeridiani (15 ore/sett);
- b) **verticale:** prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi nel corso della settimana, del mese, dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale di riferimento (settimana, mese e anno). Le articolazioni orarie, a tempo pieno, rientranti nella presente tipologia e compatibili con le esigenze organizzative dell'Ente sono:
- 4 giorni con 2 rientri pomeridiani (30 ore/sett)
 - 3 giorni con 2 rientri pomeridiani (24 ore/sett)
 - 2 giorni con 2 rientri pomeridiani (18 ore/sett)
 - 3 giorni senza rientri pomeridiani (18 ore/sett)
- c) **misto:** prestazione lavorativa conseguente alla combinazione delle tipologie indicate alle lettere a) e b). In particolare le articolazioni orarie, rientranti nella presente tipologia e compatibili con le esigenze organizzative dell'Ente sono:
- 4 giorni con 5 ore giornaliere su 3 giorni ed 1 a tempo pieno con rientro pomeridiano (24 ore/sett)
 - su 4 giorni con 4 ore giornaliere su 3 giorni ed 1 a tempo pieno con rientro pomeridiano (21 ore/sett)
 - 4 giorni con 3 ore giornaliere su 3 giorni ed 1 a tempo pieno con rientro pomeridiano (18 ore/sett)
2. Non è ammessa l'alternanza delle tipologie di rapporti di cui ai punti a) b) e c) del comma 1, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 7 commi 3 e 4.

ART. 5 FASCE ORARIE DI PART-TIME E RECUPERI

1. La durata della prestazione lavorativa su base settimanale del personale a tempo parziale viene fissata in una delle seguenti misure orarie: 15 su 36 (41,66%), 18 su 36 (50,00%), 20 su 36 (55,55%), 21 su 36 (58,33%), 24 su 36 (66,66%), 25 su 36 (69,44%), 30 su 36 (83,33%), 33 su 36 (91,66%).
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare entro 15 giorni l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
3. In particolare ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 c. 3 del D.Lgs. 50/2016 i dipendenti che abbiano un rapporto di lavoro a tempo parziale non possono espletare, nell'ambito territoriale dell'ufficio di appartenenza, incarichi professionali per conto di pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, se non conseguenti ai rapporti d'impiego.
4. Il personale con rapporto a tempo parziale al 50% e con orario su due giorni settimanali può recuperare la flessibilità ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con il Dirigente di riferimento, senza effetti sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

ART. 6 ITER PROCEDURALE

1. Le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (*all. 1*) e viceversa (*all. 2*), nonché le richieste di modifica della percentuale o tipologia di tempo parziale (*all. 3*) devono pervenire al servizio Personale/Area Amministrativa con cadenza semestrale, nel mese di giugno e nel mese di dicembre, mediante compilazione della modulistica predisposta, corredata dal parere del Direttore d'Area/Dirigente del servizio interessato

(all. 4 e 5).

2. Acquisite tutte le domande degli interessati il Servizio Personale/Area Amministrativa entro 60 giorni, calcolato il contingente di riferimento ed eventuali istanze aventi carattere di priorità, comunica l'accettazione della richiesta con contestuale invito alla sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo parziale. I nuovi contratti di lavoro decorreranno dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del contratto, fatti salvi i casi di comprovata necessità ed urgenza. Entro lo stesso termine il Servizio Personale provvede a comunicare l'eventuale diniego.

3. Nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. 81/2015 il dipendente, nel rispetto della regolamentazione dell'ente, può presentare la richiesta senza limiti di tempo, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro e dette trasformazioni non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente.

4. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sottoscritta dal dipendente, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) nome e cognome del richiedente
- b) categoria, profilo professionale e servizio di appartenenza,
- c) percentuale e tipologia di part-time⁵;
- d) concreta articolazione dell'orario, specificando i giorni e l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa;
- e) eventuale ulteriore attività lavorativa, subordinata o autonoma, specificandone la natura, il contenuto, l'eventuale datore di lavoro ed ogni altro elemento che permetta di valutare la compatibilità con l'attività svolta dal dipendente e l'eventuale conflitto di interessi;
- f) eventuale indicazione delle situazioni che determinano la precedenza di cui all'art. 3, comma 3.

5. Il Direttore d'Area/Dirigente di servizio di riferimento esprimono il proprio parere, obbligatorio e vincolante, in merito alla concessione del tempo parziale, valutandone la compatibilità con la funzionalità del servizio, nonché valutandone la coerenza con la disciplina generale dell'orario adottato dall'Ente. Detto parere verrà allegato all'istanza e trasmesso a cura della segreteria al Servizio Personale/Area Amministrativa.

6. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto ai sensi dell'art. 53, comma 11, del CCNL 21/5/2018. In tale accordo le parti possono eventualmente individuare un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

7. Il Servizio Personale/Area Amministrativa nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei seguenti casi:

- qualora la trasformazione determini il superamento del contingente massimo previsto dall'art. 3, comma 1, del presente Regolamento
- qualora e seguito di interlocuzione con il Direttore d'Area / Dirigente del Servizio di riferimento, venga valutato che l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intenda svolgere, sia in conflitto di interessi con quella effettuata nell'Ente o, comunque, sia in situazione di incompatibilità
- qualora l'articolazione oraria non rispetti i principi individuati dal presente regolamento
- qualora vi sia il mancato accordo tra il dirigente di riferimento ed il dipendente in ordine alla percentuale di part-time e/o all'articolazione oraria.

ART. 7

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorsi 3 anni dall'assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, nel rispetto dei limiti assunzionali.

2. I dipendenti assunti a tempo pieno che hanno trasformato il rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno decorso un biennio dalla

5 In coerenza a quanto previsto negli artt. 4 e 5 del presente Regolamento.

trasformazione, anche in soprannumero. E' prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno per motivate esigenze, anche prima dei due anni, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

3. Tutti i dipendenti a tempo parziale possono richiedere la modifica della percentuale di tempo parziale, ovvero di passaggio da una tipologia di tempo parziale ad un'altra, con cadenza semestrale.

4. Tutte le richieste di trasformazione e passaggio di cui al comma precedente devono essere presentate, secondo le modalità di cui all'art. 6 e nel rispetto dei tempi, delle articolazioni orarie e delle fasce stabilite dal presente regolamento.

5. Le sole richieste di modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale già concesse, nel rispetto delle tipologie previste e qualora non comportino la modifica della percentuale o della tipologia di tempo parziale, sono concordate con il dirigente di settore e possono avvenire in ogni momento. Tali modifiche verranno tempestivamente comunicate al Servizio Personale/Area Amministrativa per i necessari adeguamenti tecnici.

6. I dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, del presente Regolamento possono chiedere ed ottenere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno prima della scadenza del biennio.

ART. 8

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

ART. 9

TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVO DEL PART-TIME

1. 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 a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

3. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia.

4. Per il tempo parziale verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e parentale previsto dalla legge 53/2000.

ART. 10

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. Dette prestazioni sono quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro e la misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al

25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

2. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

3. In casi eccezionali le ore di lavoro supplementari possono eccedere rispetto a quelle fissate come limite massimo, ma devono comunque rientrare entro l'orario ordinario di lavoro.

4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazione di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro (36 ore settimanali).

ART. 11

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2021 e si applica a decorrere dalle richieste presentate entro il 31 dicembre 2020. Sono fatti salvi i rapporti a tempo parziale instaurati precedentemente all'adozione del presente regolamento.