

PROVINCIA DI AREZZO

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 1

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La presente disciplina stabilisce, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di variazione della percentuale lavorativa o di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
2. Per rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) si intende lo svolgimento di mansioni lavorative di durata inferiore al normale orario di lavoro, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla qualifica ed al profilo ricoperti dal lavoratore.

Art. 2

Definizioni

1. Per "*tempo pieno*" si intende l'orario normale di lavoro fissato dalla normativa vigente.
Per "*tempo parziale*" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, sottoscritto dal lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a "*tempo pieno*".
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) *orizzontale*, laddove la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) *verticale*, qualora l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) *misto*, con combinazione delle due modalità previste alle lettere a) e b).
3. I termini tempo parziale e part time sono da considerarsi sinonimi.

Art. 3

Contingenti

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale, eccezion fatta per quanto stabilito dal successivo art. 6, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria. Detta percentuale può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa ex art. 4 c. 11 CCNL 14.09.2000.
2. Ferma restando la percentuale di cui al comma 1, l'Amministrazione può individuare annualmente la quota massima di posti da destinare a tempo parziale nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro non costituisce un diritto del lavoratore.

Art. 4

Flessibilità orario di lavoro

1. La prestazione di lavoro part-time deve essere eseguita nel rispetto dell'orario di lavoro stabilito per il personale dell'Amministrazione: 8,00/14,00 - 15,00/18,00. All'interno di tale orario il dipendente part-time potrà usufruire di una flessibilità - nel rispetto comunque dell'orario di apertura degli uffici:
 - in entrata compresa tra 15 minuti prima e 30 minuti dopo l'orario accordato;
 - in uscita compresa tra 30 minuti prima e 15 minuti dopo l'orario accordato.
2. Nel caso in cui l'orario di uscita concordato con l'Amministrazione coincida con quello previsto a conclusione del normale orario di lavoro (14,00 o 18,00), verrà applicata la medesima flessibilità prevista per il personale a tempo pieno.

Art.5 Esclusioni

1. E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time nei seguenti casi:
 - a) per il personale che sta svolgendo il periodo di prova;
 - b) per il personale dirigente;
 - c) per il personale chiamato a ricoprire l'area delle posizioni organizzative di cui al C.C.N.L. 31.3.1999;
 - d) per particolari profili individuati dall'Ente nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale, in considerazione delle caratteristiche del servizio.
2. A parziale deroga di quanto previsto al comma 1, in applicazione della Delibera di Giunta n.382 del 21.06.2001, l'Amministrazione valuterà, sulla base dei motivi adottati, la possibilità di permettere la prestazione di lavoro part-time anche per determinate posizioni dirigenziali dell'Ente o, comunque, apicali.

Art. 6 Part-time al 50% per altra attività

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - con articolazione oraria non superiore al 50% - finalizzata allo svolgimento di altra attività lavorativa, ai sensi dell'art. 1, comma 58 della L. 662/1996, così come modificato dall'art. 73 D.L. 112/08 convertito in L. 133/08, non costituisce un diritto.
2. In caso di richiesta di trasformazione per lo svolgimento di altra attività, il dipendente deve indicare nella domanda l'attività di lavoro autonomo o subordinato che intende svolgere, al fine di consentire la valutazione da parte del Dirigente del Servizio di appartenenza su eventuali conflitti di interessi con l'attività svolta per l'Amministrazione Provinciale.
3. L'Amministrazione Provinciale, ritenendo generalmente pregiudizievole per le esigenze organizzative dell'Ente la concessione di tale trasformazione, la accoglie solo eccezionalmente e motivatamente, nei casi in cui ritenga che la seconda attività possa costituire un arricchimento professionale del dipendente e risulti quindi nell'interesse dell'Ente. L'autorizzazione è comunque subordinata all'insussistenza di conflitto di interesse tra l'ulteriore attività del dipendente ed i compiti istituzionali allo stesso assegnati dichiarata dal dirigente competente come indicato al comma 2.
4. Ferma restando l'analisi del singolo caso, sussiste conflitto di interesse quando il dipendente:
 - a) intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o partecipazione in persone giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta ed il dipendente operi nella Provincia in uffici deputati al rilascio di suddetti provvedimenti;
 - b) intenda svolgere attività libero professionale al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra ed operi in uffici deputati al loro rilascio;
 - c) intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività si estrinseca nello stipulare o, comunque, gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti, studi, consulenze per la Provincia per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza dell'ufficio cui è preposto;
 - d) intenda svolgere attività libero professionale in campo legale o tributario ed intenda operare in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extra giudiziale per curare i loro interessi giuridici nei confronti dell'Ente di appartenenza ovvero rendere attività di consulenza agli stessi fini a favore di terzi;
 - e) intenda svolgere attività a favore di soggetti nei confronti dei quali lo stesso od il servizio di appartenenza svolga funzioni di controllo o di vigilanza;
 - f) stabilisca rapporti economici con fornitori di beni o servizi per l'Amministrazione;
 - g) intenda assumere incarichi di progettazione a favore di pubbliche amministrazioni nell'ambito territoriale di competenza dell'Amministrazione dalla quale dipende.

5. Il dipendente autorizzato allo svolgimento della seconda attività è tenuto a comunicare preventivamente l'inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
6. La determinazione di autorizzazione ovvero di diniego viene comunicata al dipendente e per conoscenza al dirigente del Servizio di assegnazione.
7. Per ogni altro istituto normativo si fa riferimento alla disciplina vigente in tema di incompatibilità.
8. Il personale dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, soggiace alla normativa vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale dipendente a tempo pieno.

Art.7 Sanzioni

1. Nei casi di violazione, da parte del dipendente, del dovere di comunicazione di cui all'art. 6, commi 2, del presente disciplinare, ovvero nei casi di comunicazioni non veritiere circa l'eventuale svolgimento di attività incompatibili o non autorizzate, l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, applicando la sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto delle modalità previste dal C.C.N.L. - Comparto Regioni-Autonomie Locali.

Art. 8 Modalità di trasformazione del rapporto

1. Il procedimento di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si avvia con la domanda dell'interessato a seguito della pubblicazione di un apposito bando o, indipendentemente dallo stesso, qualora l'Ente non abbia provveduto ad inserire nel piano di fabbisogno del personale le categorie ed i profili da ricoprire o non abbia ricoperto l'intera percentuale prevista nell' art. 3. Nella domanda debbono essere indicate la tipologia oraria richiesta tra quelle previste all'art. 2 e l'articolazione dell'orario concordata con il Dirigente responsabile del Servizio di appartenenza, tenendo presenti le esigenze di servizio .
2. La prestazione lavorativa nel corso della giornata deve comunque essere articolata in ore e/o frazioni di ora non inferiori ai 15 minuti.
3. Le domande, corredate da una relazione del Dirigente del Servizio di appartenenza, vanno presentate al Servizio competente in materia di personale, con cadenza quadrimestrale:
 - **entro il 31.03 per trasformazioni con decorrenza dall'1.06;**
 - **entro il 30.06 per trasformazioni con decorrenza dall'1.9;**
 - **entro il 30.09 per trasformazioni con decorrenza dall'1.12;**
 - **entro il 31.12 per trasformazioni con decorrenza dall'1.03 dell'anno successivo.**

E' fatta salva comunque la possibilità da parte della Giunta Provinciale di concedere il part time a fronte di richieste motivate da personali motivi personali e familiari indipendentemente dal rispetto delle dette scadenze.

4. L'accoglimento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con provvedimento della Giunta Provinciale, con il quale si procederà altresì alla corrispondente trasformazione del posto in pianta organica.
5. Qualora la domanda pervenga all'Ufficio Personale al di fuori di tali scadenze, l'istanza si considera presentata nella data di scadenza immediatamente successiva.
6. Qualora la domanda sia carente di elementi essenziali e quindi necessiti di integrazioni, l'Amministrazione può disporre la sospensione del termine per la trasformazione del rapporto di lavoro fino alla regolarizzazione della stessa.
7. . 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 a tempo pieno a quello a tempo parziale, può essere assegnato dall'Amministrazione ad una struttura

dell'Ente diversa da quella presso la quale svolgeva la propria attività, previa verifica della compatibilità dell'articolazione dell'orario con il dirigente del Servizio di nuova assegnazione.

Art. 9

Esito della richiesta

1. Il provvedimento di accoglimento della richiesta di part-time viene comunicato al dipendente e, per conoscenza, al dirigente del Servizio competente.
2. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro, benchè accolta, può per ragioni di servizio, essere differita
3. L'esito della determinazione di differimento viene comunicato al dipendente e per conoscenza al dirigente del Servizio di assegnazione.

Art. 10

Priorità nelle richieste di trasformazione

1. Nel caso venga superato il limite percentuale di cui all'art. 3, ai fini della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, costituiscono titoli di precedenza quelli di seguito elencati, ai sensi dell'art. 4, comma 12, del C.C.N.L. Comparto Regioni Autonomie Locali del 14.9.2000:
 - a) essere dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche con le seguenti priorità:
 - presenza di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione nominativa ex legge regionale (60%);
 - invalidità riconosciuta non utile ai fini dell'assunzione nominativa, ma superiore al 50%;
 - ammissione ai benefici di cui alla L.104/92;
 - b) essere dipendenti ammessi ai benefici di cui alla L. 104/92 in relazione a familiari portatori di handicap;
 - c) essere genitori con figli minori, in relazione al loro numero e, a parità di numero, in considerazione dell'età dei minori;
 - d) dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età;
 - e) dipendenti che abbiano compiuto 25 anni di effettivo servizio;
 - f) dipendenti che intendano effettuare un secondo lavoro;
 - g) dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali.
2. Nell'ambito di tali priorità, a parità di requisiti, viene considerata l'anzianità di servizio.
3. Il possesso dei suddetti titoli di precedenza deve essere debitamente documentato, limitatamente ai fatti ed agli stati che non possano essere oggetto di dichiarazioni sostitutive di certificazioni o di atti di notorietà, ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. n. 445/2000.

Art. 11

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale comandato

1. La formalizzazione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale compete, per il dipendente in posizione di comando e distacco, all'Amministrazione di appartenenza dello stesso. Le valutazioni circa il differimento della trasformazione del rapporto a tempo parziale, ai sensi dell'art. 9 della presente disciplina, competono all'Amministrazione presso cui il dipendente presta temporaneamente servizio.

Art. 12

Assenze

1. Dopo la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time, le ferie e le festività soppresse sono maturate e godute, indipendentemente dalla durata della prestazione giornaliera.

2. Prima della modifica del rapporto di lavoro a part-time, il dipendente usufruisce delle ferie e delle festività soppresse fino a tale data. Lo stesso principio si applica in caso di rientro a tempo pieno.
3. I permessi ex lege 104/92 spettano in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prestata, fruendone a giorni o ad ore in un arco di tempo mensile, sulla base dell'articolazione dell'orario di lavoro.
4. I permessi di cui all'art. 19 del CCNL, in caso di part time verticale, spettano in proporzione all'attività lavorativa prestata, purchè coincidenti con il periodo di prestazione dell'attività lavorativa.
5. I permessi per lutto devono essere fruiti entro 7 gg. dall'evento e limitatamente ai giorni in cui deve essere resa l'attività lavorativa.

Art.13

Formazione

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a part-time hanno diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Ente.
2. Nel caso in cui non fosse possibile adattare l'attività formativa alle esigenze dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli stessi potranno partecipare ai corsi formativi anche se tenuti al di fuori del loro normale orario di lavoro ridotto.
3. In tale caso i dipendenti part-time possono concordare con il loro responsabile del Servizio un'articolazione dell'orario di lavoro che permetta di compensare le ore eventualmente dedicate alla formazione professionale al di fuori del normale orario di lavoro.

Art. 14

Richieste di variazione dell'orario part-time

1. Le richieste di articolare l'orario di lavoro secondo modalità diverse da quelle indicate nel contratto individuale di lavoro, nel rispetto della tipologia (verticale-orizzontale) e della percentuale oraria di prestazione a part-time prestabilita, possono essere soddisfatte solo previo accordo fra dirigente competente e dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Le richieste di variazione relative alla tipologia della prestazione o alla percentuale di orario di lavoro dovranno essere presentate secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 8 del presente regolamento.
3. La nuova articolazione dell'orario di lavoro decorre successivamente alla comunicazione scritta da parte del Dirigente del Servizio Risorse Umane della modifica oraria concordata.

Art. 15

Richieste di rientro a tempo pieno

1. I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, riassorbibile con le successive vacanze.
2. E' in facoltà dell'Amministrazione acconsentire alla richiesta di rientro a tempo pieno fatta dal dipendente prima del decorso del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale hanno diritto di priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in caso di nuove assunzioni in ruolo di medesima categoria e profilo professionale.

Art. 16

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 C.C.N.L. degli Enti locali, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di 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, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi adottati.

Art. 17

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dalla presente disciplina, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.