



COMUNE DI ELMAS

Via del Pino Solitario - Provincia di Cagliari – C.A.P. 09030

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PART-TIME

Approvato con delibera Giunta comunale n. 135 del 16/12/2002

Le parti in grassetto e sottolineate sono riferite alle parti da cassare

INDICE

Art. 1 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 2 – Modalità di costituzione o di trasformazione del rapporto di lavoro a part-time

Art. 3 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Art. 4 – Orario di lavoro del personale a tempo parziale

Art. 5 – Part-time e svolgimento di attività extracontrattuale

Art. 6 – Trattamento economico-normativo

Art. 7 – Lavoro aggiuntivo

Art. 8 – Prestazioni di lavoro straordinario

Art. 9 – Ulteriori prestazioni lavorative

Art. 10 – Entrata in vigore

Art. 1 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può essere superiore al 25% della dotazione organica complessiva dei posti a tempo pieno di ciascuna categoria (arrotondato all'unità superiore), fatta salva l'applicazione del comma 7 del presente articolo.
3. **Dalla concessione del part-time sono escluse le seguenti posizioni di lavoro in relazione ai contenuti di particolare responsabilità:**
 - a) dipendenti appartenenti all'area delle Posizioni Organizzative;**
4. **Tutte le posizioni di cui ai punti precedenti sono escluse dal computo del contingente di cui al comma 2.**
5. I predetti posti vengono prioritariamente coperti dal personale in servizio di pari categoria e profilo che ne ha fatto richiesta e, per la parte residuale, mediante procedure selettive (pubbliche o interne) nel rispetto delle disposizioni vigenti.
6. Il contingente del 25% di cui al comma 2 può essere elevato di un ulteriore 10% massimo in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 01/04/1999 e tenendo conto della sussistenza di condizioni organizzative che lo consentano. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.
7. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti di cui ai commi 2 e 6, hanno titolo alla trasformazione del rapporto di lavoro con le seguenti precedenze:
 - a) i dipendenti portati di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) il coniuge, il convivente o un parente entro il 2° grado (che risultino tali dalla certificazione anagrafica) che assistono persone portatrici di handicap non inferiori al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
 - c) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - d) dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età;
8. Nell'ambito delle priorità di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 8, viene inoltre considerata l'anzianità di servizio.

Art. 2 – Modalità di costituzione o di trasformazione del rapporto di lavoro a part-time

1. Nel limite della eventuale percentuale residua di cui all'art.1, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono essere presentate con periodicità semestrale entro i periodi di seguito indicati:
 - a) dall'1 maggio al 31 maggio, per le trasformazioni del rapporto di lavoro con decorrenza compresa dall'1 luglio al 31 dicembre;
 - b) dall'1 novembre al 30 novembre, per le trasformazioni del rapporto di lavoro con decorrenza compresa dall'1 gennaio al 30 giugno.

Nella domanda deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, ai fini del successivo articolo 5.

2. Dalla data di arrivo al protocollo decorre il termine di sessanta giorni per la formazione del silenzio-assenso e per la successiva trasformazione automatica del rapporto di lavoro, secondo la decorrenza indicata nella richiesta del dipendente.
3. Nel caso di passaggio di categoria o di cambio di profilo per selezione interna, su richiesta del dipendente è facoltà dell'Amministrazione mantenere inalterato il regime orario del dipendente che effettua detto passaggio.
4. In ogni caso, prima della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il dipendente deve aver usufruito inderogabilmente di tutti i giorni di ferie spettanti e maturati fino al giorno della nomina.
5. L'Ente, nel termine indicato al comma 2, può differire la trasformazione automatica del rapporto di lavoro a part-time fino a sei mesi decorrenti dalla data di presentazione della domanda al protocollo, con una decisione motivata, quando, in base alle mansioni svolte dal dipendente e alla relativa posizione nella struttura organizzativa, dalla trasformazione stessa possano derivare gravi pregiudizi alla funzionalità dei servizi. Scaduto il periodo di differimento, scatta il diritto per il dipendente interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro.

Art. 3 – Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. I lavoratori part-time hanno diritto, a domanda, di ritornare a tempo pieno:
 - a) al compimento di un biennio dalla trasformazione a tempo parziale, anche in soprannumero;
 - b) anche prima del predetto biennio, qualora sussistano posti vacanti in organico di corrispondente categoria e profilo professionale.Anche in tal caso trova applicazione quanto disposto dall'art. 2 del presente regolamento.
2. In sede di predisposizione del piano triennale delle assunzioni si terrà pertanto opportunamente conto della priorità delle predette richieste.
3. I lavoratori assunti con rapporto a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno dopo un triennio dalla data di assunzione, purché sia disponibile un corrispondente posto vacante nella dotazione organica.
4. In ogni caso, prima della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, il dipendente deve aver usufruito inderogabilmente di tutti i giorni di ferie spettanti e maturati fino al giorno della trasformazione del rapporto.

Art. 4 – Orario di lavoro del personale a tempo parziale

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time potrà avvenire solo per frazioni orarie di 18, 24, 27 o 30 ore.
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto d'organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere superiore al numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati,
3. Le diverse tipologie di articolazione delle prestazioni lavorative a tempo parziale sono:
 - a) tempo parziale 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 in relazione all'orario vigente);
 - b) tempo parziale verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma per 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, nel periodo temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale prescelto;

- c) tempo parziale misto, con una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b), che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a tempo parziale o di non lavoro.
4. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione è previamente definita dall'ente nel caso in cui i posti a tempo parziale siano stati individuati nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e resi noti a tutto il personale.
5. Nel caso, invece, di trasformazione del rapporto di lavoro su richiesta dei dipendenti interessati senza che l'Ente abbia previamente istituito i posti a tempo parziale, il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione devono essere obbligatoriamente concordati con il lavoratore, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle del dipendente. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale o della R.S.U.. Qualora non si raggiunga l'accordo non si fa luogo alla trasformazione del rapporto di lavoro.
6. La modifica della durata della prestazione lavorativa a part-time (sempre nei limiti di cui all'art. 4, c. 1) potrà avvenire su richiesta del dipendente (nei termini di cui al precedente art. 2 – 30/6 e 31/12) e per particolari motivi ed esigenze personali dello stesso. Il Responsabile del Settore presso cui il dipendente presta servizio, dovrà apporre il proprio parere sulla richiesta del part-time, in relazione all'organizzazione del servizio. La modifica avverrà secondo le procedure e con le modalità di cui al citato art. 2).

Art. 5 – Part-time e svolgimento di attività extracontrattuale

1. Qualora la prestazione lavorativa a tempo parziale non superi il 50% di quella a tempo pieno, il personale interessato può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, con particolare riferimento al D.Lgs. 165/2001 e purché espressamente autorizzati dall'Ente.
2. Al riguardo l'Ente emetterà espressa autorizzazione verificando l'insussistenza di conflitto di interesse dell'ulteriore attività del dipendente con i compiti istituzionali affidati.
3. Fermo restando l'analisi di ogni singolo caso, vi è conflitto di interesse – oltre che nei casi già espressamente previsti dalla normativa vigente – qualora il dipendente:
 - a) intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o compartecipazione in persone giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta e il dipendente operi nel comune in uffici destinati al rilascio dei suddetti provvedimenti;
 - b) intenda svolgere attività libero professionali al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra ed operi in uffici deputati al loro rilascio. Tale attività professionale è, inoltre, inibita alle figure tecniche (ingegnere, architetto, geometra, perito) che operano negli uffici dell'Ente;
 - 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 estrinsechi nello stipulare o comunque gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali, ovvero progetti, studi, consulenze per il

- comune per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza dell'ufficio cui è preposto;
- d) intenda svolgere attività libero professionali in campo legale o tributario ed intenda operare in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale per curare i loro interessi giuridici nei confronti del comune 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 o il settore di appartenenza svolga funzioni di controllo o 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.
4. In tali casi il rapporto di lavoro a part-time è rifiutato.
 5. Al dipendente ammesso al part-time al fine di svolgere altra attività, suscettibile di conflitti potenziali di interesse, la concessione del part-time può essere subordinata a specifiche condizioni.
 6. Con il provvedimento di autorizzazione, possono essere imposti oneri di informazione relativamente ai singoli progetti, attività o incarichi che il dipendente intenda accettare e fissati i termini entro i quali l'Amministrazione può negare con provvedimento motivato il nulla osta. In tali casi, il dipendente non può accettare l'incarico fino al ricevimento del prescritto nulla osta.
 7. Ogni violazione di quanto sopra e delle eventuali condizioni apposte costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso unilaterale del rapporto di lavoro.
 8. Per l'accertamento delle condizioni di cui sopra il dipendente è tenuto a comunicare almeno trenta giorni prima dell'inizio la tipologia della nuova attività fornendo ogni utile elemento di valutazione.
 9. Lo stesso è tenuto ad analogha comunicazione in caso di successivo inizio o di variazione dell'attività entro quindici giorni dalla stessa.
 10. In tal caso l'ente, qualora riscontri successivamente un conflitto di interessi, intimerà la cessazione della nuova attività o le dimissioni del dipendente nei termini di preavviso previsti dal contratto.

Art. 6 – Trattamento economico-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 e tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento, compreso il salario accessorio.
2. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, nazionali o decentrate, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

Art. 7 – Lavoro aggiuntivo

1. Per "lavoro aggiuntivo" deve intendersi quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi degli articoli precedenti.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo di cui al comma 1 del presente articolo nel limite massimo del 10% della prestazione oraria mensile. Le predette maggiori prestazioni orarie devono essere ripartite nell'arco di più di una settimana.
3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo 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.
4. Le ore di lavoro aggiuntive sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) delle code contrattuali del 14/09/2000 (comprensiva di tredicesima mensilità, indennità contrattuali varie, retribuzione variabile).

Art. 8 – Prestazioni di lavoro straordinario

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle giornate o nei periodi di effettiva attività lavorativa, nei limiti di cui al precedente articolo 7, c. 2.
2. Il lavoro straordinario è retribuito come previsto dal C.C.N.L. vigente.

Art. 9 – Norma transitoria e finale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale già costituiti al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento, previo accordo con il dipendente, potranno essere ricondotti alla disciplina ed ai limiti del presente regolamento entro sei mesi dall'entrata in vigore dello stesso.
2. La trasformazione a part-time del rapporto di lavoro già richiesta ma non ancora avvenuta alla data di entrata in vigore del presente regolamento (anche se la mancata trasformazione è dovuta a proroga di sei mesi), sarà soggetta alle disposizioni dello stesso.
3. E' abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastanti con il presente regolamento e per quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Art. 10 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dal primo giorno successivo alla scadenza dei termini di pubblicazione.