



## **REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DEL PART-TIME**

### **Art. 1**

#### **OGGETTO**

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

### **Art. 2**

#### **DEFINIZIONI**

1. Per "tempo pieno" si intende l'orario di lavoro fissato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Per "tempo parziale" si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale di lavoro, sottoscritto dal lavoratore, che inferiore dell'orario di lavoro a "tempo pieno".

### **Art. 3**

#### **TIPOLOGIA**

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

a) 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;

b) 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) misto: con una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b), che contempri giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a tempo parziale o di non lavoro.

2. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono previamente definiti dagli enti 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.

3. 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.

4. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente nel rispetto delle seguenti fasce di lavoro a tempo parziale:

a) media di 18 ore settimanali nel periodo di riferimento;

b) media di 24 ore settimanali nel periodo di riferimento;

c) media di 30 ore settimanali nel periodo di riferimento;

### **Art. 4**

#### **MODALITA' PER LA 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. L'Ente, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti dal successivo articolo e dall'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 14/9/2000. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti dell'Ente.

#### Art. 5

#### LIMITI ALLA TRASFORMAZIONE

1. 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).
2. Il contingente del 25% di cui al comma 1 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 1/04/1999 e tenendo conto della sussistenza di condizioni organizzative che lo consentano.

#### Art. 6

#### RICHIESTA DI TRASFORMAZIONE

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene effettuata per iscritto dal dipendente utilizzando l'apposito modulo predisposto dal Servizio di Settore Risorse Umane.
2. Nella domanda devono essere indicati i dati anagrafici, i dati professionali, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso il Comune, l'articolazione dell'orario secondo le fasce indicate nel precedente art. 3, nonché l'eventuale possesso di titoli di precedenza previsti dal successivo art. 8.
3. Il dipendente che voglia trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno deve specificare nella domanda l'ulteriore attività lavorativa, subordinata od autonoma, che intende esercitare, affinché possa essere verificato il rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità.
4. La domanda deve essere indirizzata alla Giunta Municipale e al Dirigente del Servizio di Settore Risorse Umane per istruire la pratica e va presentata all'Ufficio Protocollo con cadenza semestrale, entro i periodi di seguito indicati:
  - a) dal 1 al 30 giugno, per le trasformazioni con decorrenza 1 luglio - 31 dicembre;
  - b) dal 1 al 31 dicembre, per le trasformazioni con decorrenza 1 gennaio - 30 giugno.
5. Il Dirigente del Servizio di Settore Risorse Umane, ai fini dell'istruttoria, può richiedere chiarimenti e/o integrazioni al dipendente nei seguenti casi:
  - a) la domanda risulta incompleta delle indicazioni prescritte;
  - b) la domanda non permette di verificare se l'attività di lavoro che il dipendente intende svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che lo stesso svolge presso l'amministrazione comunale.
6. Il Dirigente del Servizio di Settore Risorse Umane richiede il parere motivato del dirigente del settore cui risulti essere assegnato il dipendente.
7. Il decorrere infruttuoso di 15 giorni lavorativi dalla richiesta al dirigente del settore competente di esprimere il proprio parere motivato, viene considerato come parere positivo alla trasformazione.
8. Il Dirigente del Servizio di Settore Risorse Umane provvede a redigere apposita proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Municipale per autorizzare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### Art. 7

##### CASI DI ESCLUSIONE

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 (il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione a tempo parziale del suo rapporto solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli);
  - d) per il personale appartenente al profilo professionale di "educatore asili nido";
  - e) nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità del servizio.

#### Art. 8

##### PRIORITA' NELLE RICHIESTE DI TRASFORMAZIONE

1. Nel caso venga superato il limite percentuale di cui al precedente art. 5 e sempreché non sussistano ragioni pregiudizievoli al funzionamento dell'amministrazione impeditive della trasformazione, ai fini della stessa, costituiscono titoli di precedenza, nell'ordine, 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;
  - b) essere familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico - fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
  - c) essere genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
2. 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. 9

##### ACCOGLIMENTO DELLA RICHIESTA

1. La deliberazione di Giunta municipale di accoglimento viene comunicata dal Dirigente del Servizio di Settore Risorse Umane al dipendente e per conoscenza al dirigente del settore competente.

#### Art. 10

##### ATTIVITA' EXTRA ISTITUZIONALI

1. Il dipendente che chiede ed ottiene l'instaurazione di un rapporto di lavoro con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può iscriversi ad albi e svolgere attività professionale, subordinata o autonoma, esercitare il commercio e l'industria, accettare cariche in società a scopo di lucro e l'assunzione di impieghi alle dipendenze di privati o di pubbliche amministrazioni. L'attività lavorativa può essere svolta previa autorizzazione dell'amministrazione comunale e verifica della non interferenza con i compiti istituzionali dell'amministrazione.
2. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro, viene negata, con deliberazione di Giunta municipale in conformità a parere espresso dal responsabile del settore cui il dipendente è assegnato, nel caso in cui l'attività di lavoro esterna, subordinata od autonoma, che il dipendente intenda svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che lo stesso svolge presso l'amministrazione comunale.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
4. La deliberazione di GM di autorizzazione ovvero di diniego viene comunicata al dipendente.



5. 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.
6. Ferma la verifica di ogni singolo caso, in linea generale, vi è conflitto di interesse, oltre che nei casi già espressamente previsti dalla normativa vigente, qualora il dipendente:
- 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;
  - intenda svolgere attività libero professionali al fine di procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta o altri provvedimenti amministrativi 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;
  - 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;
  - intenda svolgere attività a favore di soggetti nei confronti dei quali lo stesso dipendente o l'ufficio di appartenenza svolga funzioni di controllo o vigilanza;
  - stabilisca rapporti economici con fornitori di beni o servizi per l'Ente.

#### Art. 11

#### DIVIETI E VINCOLI

1. Ai dipendenti a tempo pieno o con part-time superiore al 50% è fatto divieto di svolgere le seguenti attività:
- attività commerciali o industriali;
  - libero professionali e di consulenze esterne con caratteristiche di abitualità, sistematicità e continuità, nonché di consulenze o collaborazione che consistano in questioni comunque riconducibili ad attività libero professionali;
  - assunzioni alle dipendenze di privati o di pubbliche amministrazioni, salvo il ricorso all'art. 1, comma 557, Legge 311/04 e le previsioni di cui all'art. 92, DLgs 267/00;
  - espletamento di cariche nei consigli di amministrazione o nei collegi sindacali in società costituite a fine di lucro;
  - incarichi che interferiscano con le esigenze di Ufficio;
  - incarichi che concretizzino occasioni di conflitto di interessi con l'Ente;
  - incarichi che ne pregiudicano l'imparzialità ed il buon andamento;
  - incarichi affidati da soggetti che abbiano in corso con l'Ente contenziosi o procedimenti volti ad ottenere o che abbiano già ottenuto l'attribuzione di sovvenzioni o sussidi o ausili finanziari, ovvero autorizzazioni, permessi o altri atti di consenso da parte dell'Amministrazione comunale;
  - incarichi attribuiti da soggetti privati fornitori di beni e servizi dell'Ente o di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o la Struttura a cui è assegnato svolge attività di controllo, di vigilanza e ogni altro tipo di attività ove esiste un interesse da parte dei soggetti competenti;
  - incarichi esterni di natura professionale ai dipendenti, iscritti in albi professionali, che esercitino, in quanto in servizio a tempo parziale, una libera professione;
  - incarichi tecnici previsti dal DLgs 163/06 per la realizzazione di opere pubbliche, comprese le opere di urbanizzazione, da realizzarsi nel territorio dell'Ente o per le quali lo stesso abbia rilasciato o abbia ricevuto istanze di rilascio di autorizzazioni comunque denominate o per le quali l'Ente abbia concesso finanziamenti;
  - incarichi di patrocinio in Giudizio conferiti da Enti o soggetti che risiedano nel territorio dell'Ente;

2. I dipendenti in part-time fino al 50% possono svolgere attività professionali e di lavoro subordinato nel rispetto del divieto di svolgere qualunque attività che non sia conciliabile con i doveri d'ufficio e l'immagine ed il prestigio dell'Ente, fermo restando il vincolo di comunicazione all'Ente.

#### **Art. 12**

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

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene costituito mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, contenente l'indicazione 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.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo di cui alla normativa generale e contrattuale vigente.

#### **Art. 13**

##### **LAVORO AGGIUNTIVO E STRAORDINARIO**

1. Il dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale "orizzontale", previo suo espresso consenso, può effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
2. Per lavoro aggiuntivo si intendono le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, entro il limite del tempo pieno.
3. Il lavoro aggiuntivo è ammesso in presenza di specifiche e comprovate esigenze e difficoltà di tipo organizzativo, causate da assenze di personale impreviste ed improvvise.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale "verticale" può effettuare prestazioni di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa, nella misura massima del 10% di cui al comma 1 del presente articolo.
5. Qualora per un periodo superiore a sei mesi si dovesse registrare una continuità delle prestazioni supplementari, il lavoratore può richiedere il consolidamento delle ore corrispondenti nell'orario a tempo parziale contrattualmente definito, nel rispetto delle fasce orarie di cui all'art. 3 del presente regolamento.
6. Il compenso previsto per l'effettuazione del lavoro supplementare, aggiuntivo o straordinario, è quello determinato dalla normativa contrattuale vigente.

#### **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 fascia oraria fissata di prestazione a part-time, è possibile previo accordo fra dirigente del Settore cui il dipendente è assegnato e dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **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. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.



3. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorre dal momento della sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro.

**Art. 16**  
**NORMA FINALE**

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento trova applicazione quanto stabilito dalle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 61/2000 e dal contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Regioni Autonomie Locali.

**Art. 17**  
**ENTRATA IN VIGORE**

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



Al Sindaco Comune di Giarre  
Al Dirigente del Servizio Risorse Umane  
LORO SEDI

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_

nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

e residente a \_\_\_\_\_ in Via \_\_\_\_\_

In servizio presso il Comune di Giarre a decorrere dal \_\_\_\_\_ categoria \_\_\_\_\_

**CHIEDE**

di poter trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale *orizzontale/verticale* (*cancellare la voce che non interessa*) in una delle seguenti fasce, previste dall'art. 3 del Regolamento per la gestione del part time:

18 ore settimanali

24 ore settimanali

30 ore settimanali

con le seguenti articolazioni e decorrenza: \_\_\_\_\_

**PRECISA**

che non intende intraprendere altra attività lavorativa;

(*oppure*)

che vuole espletare la seguente attività di lavoro subordinato/autonomo (indicare gli elementi caratterizzanti l'attività, quali tempi, luogo di svolgimento, soggetto nei cui confronti l'attività, se subordinata, viene svolta, compensi etc.)

**DICHIARA**

sotto la propria personale responsabilità, consapevole delle sanzioni penali previste in caso di dichiarazione mendace dal DPR 445/2000

di essere in possesso, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 del Regolamento per la gestione del part time, nonché dall'art. 4, comma 12, del C.C.N.L. del 14.9.2000, nell'ordine, dei seguenti titoli di precedenza:

a) essere dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche

b) essere familiare che assiste persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti

c) essere genitore di n \_\_\_\_\_ figli minori

**N.B. Nel caso di stati di fatto non risultanti da pubblici registri, la domanda di trasformazione va corredata da idonea documentazione atta a comprovare quanto dichiarato.**

In fede.

Giarre \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

**PARERE DEL DIRIGENTE DEL SETTORE DI ASSEGNAZIONE**

Giarre \_\_\_\_\_

Firma del dirigente \_\_\_\_\_