



# COMUNE DI SOVERATO

## **REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

**CHE MODIFICA ED AGGIORNA IL PRECEDENTE REGOLAMENTO  
APPROVATO CON DELIBERA DI G.M. N. 84 DEL 11/05/2007**

*Approvato con deliberazione della  
Giunta Comunale n. 208 del 20/10/2017*

## **INDICE**

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 3 – CONTINGENTI MASSIMI DI PERSONALE DA DESTINARE AL TEMPO PARZIALE

ART. 4 – PROCEDURA E DECORRENZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

ART. 5 – TIPOLOGIE

ART. 6 – ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE CON RAPPORTO PART-TIME

ART. 7 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

ART. 8 – MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 9 – RIENTRO A TEMPO PIENO

ART. 10 – TEMPO PARZIALE PER SVOLGIMENTO DI ALTRE ATTIVITÀ

ART. 11 – DISPOSIZIONE TRANSITORIA

ART. 12 – ENTRATA IN VIGORE – ABROGAZIONI

## ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro del personale comunale da tempo pieno a part-time e viceversa, in attuazione delle disposizioni normative<sup>1</sup> e contrattuali<sup>2</sup> nel tempo vigenti, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e di trasparenza, dell'azione amministrativa.
2. Il presente Regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente "Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi".
3. Restano disciplinate dal D.Lgs. 15/06/2015, n. 80<sup>3</sup> le specifiche misure volte a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, con specifico riferimento alle disposizioni in materia di telelavoro (art. 23) ed in materia di violenza di genere (art. 24).

## ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il Comune di Soverato (di seguito indicato come "il Comune") costituisce rapporti di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione diretta, sulla base della programmazione annuale, nell'ambito dei posti part-time previsti dalla dotazione organica, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, contrattuali e del presente Regolamento;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati, nelle posizioni di lavoro dai medesimi ricoperte.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere attivati, a richiesta, nei confronti dei dipendenti comunali inquadrati nelle categorie professionali A, B (B1 e B3), C, D (D1 e D3).
3. In relazione alla particolare responsabilità delle posizioni di lavoro non possono accedere al regime di orario ridotto i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, salvo rinuncia ai predetti incarichi.
4. Qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto della vigente normativa di legge o regolamentare in tema di incompatibilità, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa - professionale, subordinata o autonoma - anche comportante l'iscrizione ad albi professionali, purché svolta al di fuori dell'ambito del territorio del Comune di Soverato; a tal fine il dipendente deve darne contestuale comunicazione in sede di richiesta di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, indicando l'attività che intende svolgere, che non deve, comunque, essere incompatibile o in conflitto di interessi con l'attività lavorativa svolta nel Comune.

---

<sup>1</sup> articoli da 4 a 12 del D.Lgs. n. 81/2015, con esclusione dell'applicazione ai rapporti di lavoro costituiti con le Pubbliche Amministrazioni delle disposizioni contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, ferma restando la disciplina speciale prevista esclusivamente per il settore pubblico.

<sup>2</sup> art. 4 CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 22/01/2004 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), art. 5 CCNL 14/09/2000 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale), art. 6 CCNL 14/09/2000 (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

<sup>2</sup> Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34 )

<sup>3</sup> Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34 )

### **ART. 3 – CONTINGENTI MASSIMI DI PERSONALE DA DESTINARE AL TEMPO PARZIALE**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità.
2. Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'orario di servizio degli uffici e che questi devono comunque garantire le prestazioni rispondenti alle esigenze dell'utenza, ai fini della determinazione del contingente viene assunta come base di riferimento la dotazione organica di ogni singola Struttura operativa.
3. Nei casi in cui l'Amministrazione, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, abbia individuato i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, definendo preventivamente il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione, possono essere accolte richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle forme e nelle modalità previste, nel rispetto del solo limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL 14/09/2000.
4. E' possibile, in caso di domande eccedenti il limite del 25%, elevare un ulteriore 10% massimo, in presenza di gravi e documentate situazione familiari secondo quanto stabilito dall'art. 4 c. 11 e 12 del CCNL del 14/09/2000.
5. Al fine del rispetto della percentuale di cui al precedente comma e ad eccezione dell'unica ipotesi di obbligo di concessione del part-time per dipendenti affetti da patologie oncologiche e per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, sarà data la precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità:
  - 1) dipendenti disabili;
  - 2) dipendenti il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa;
  - 3) dipendenti che assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3, legge 104/1992<sup>5</sup> alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità non inferiore 70% e che necessiti di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
  - 4) dipendente che assiste:
    - 4.1) il figlio convivente di età non superiore a 13 anni
    - 4.2) figlio convivente – di qualsiasi età – con riconoscimento di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992;

---

<sup>5</sup> Legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" Comma 3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

- 4.3) figli studenti che presentano la sindrome DSA ai sensi della Legge n. 170/2010<sup>6</sup>.
- 5) dipendente genitore di figli minori, in relazione al loro numero.
- 6) dipendente unico genitore convivente con minore.
- 7) altre situazioni personali o familiari debitamente documentate, così definite:
  - 7.1) persone a carico, per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge n. 18/1980<sup>7</sup>;
  - 7.2) familiari a carico portatori di handicap anche inferiore al 100% o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
  - 7.3) svolgimento di altra attività produttiva documentata.

Oltre ai suddetti requisiti, il dipendente potrà indicare altre situazioni di grave disagio personale/familiare e di problematiche sociali che l'Amministrazione valuterà caso per caso.

Il dipendente dovrà documentare tali situazioni mediante presentazione di idonea certificazione.

Nei casi elencati, fermi restando i limiti di cui all'art 4, c. 11 del CCNL 14/09/2000, le domande possono essere presentate senza limiti temporali.

#### **ART. 4 – PROCEDURA E DECORRENZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO**

1. I dipendenti a tempo indeterminato, interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dovranno presentare specifica istanza entro i termini indicati al successivo comma 2, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 11, del CCNL del 14/09/2000 ed in caso di tempo parziale obbligatorio per malattie oncologiche, proprie o dei propri familiari.
2. Le decorrenze sono a data fissa: dal 1° febbraio e dal 1° agosto di ogni anno, per il personale che ha presentato domanda nei mesi di dicembre e giugno.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non avviene in maniera automatica ma viene concessa discrezionalmente dal competente Responsabile di Settore, entro sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda, con le decorrenze indicate al precedente comma 2, coerentemente alle esigenze organizzative di funzionalità del servizio a cui il dipendente è assegnato; il Responsabile di Settore può motivatamente respingere la domanda quando la trasformazione del rapporto di lavoro comporta pregiudizio alla funzionalità della struttura a cui il dipendente è assegnato.
4. La trasformazione del rapporto a tempo parziale può, altresì, essere negata nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente comunale intende svolgere, sia in conflitto di interessi con quella effettuata nel Comune.
5. Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001<sup>8</sup> è prevista la facoltà di richiedere, una sola volta, in luogo del congedo parentale previsto dallo stesso Decreto, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa spettante; la riduzione d'orario, in questo caso, non può superare il limite del 50%.

---

<sup>6</sup> Legge 8 ottobre 2010, n. 170, "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico"

<sup>7</sup> Legge 11 febbraio 1980, n. 18, "Indennità di accompagnamento agli invalidi civili totalmente inabili"

<sup>8</sup> Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

## ART. 5 – TIPOLOGIE

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL integrativo del 14/09/00, le tipologie di part time sono le seguenti:
  - orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
  - verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
  - mista, con prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni della settimana lavorativa con esclusione della prestazione stessa in alcuni mesi o periodi dell'anno.
2. La durata dell'orario di lavoro del personale che opti per il rapporto di lavoro a tempo parziale è stabilita nella misura di 18, 21, 24, 27 e 30 ore settimanali, pari rispettivamente al 50%, 58,33%, 66,67%, 75% e 83,33% della prestazione a tempo pieno.

## ART. 6 – ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE CON RAPPORTO PART-TIME

1. L'orario di servizio del lavoratore a tempo parziale, con articolazione della prestazione ridotta in tutti i giorni lavorativi (part-time orizzontale), dovrà essere articolato in maniera tale da risultare funzionale all'esigenze proprie dell'Ufficio di appartenenza, così da garantire il rispetto dei principi di economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.
2. Non sono ammesse le articolazioni della prestazione lavorativa a tempo parziale frammentate nel corso della settimana, del mese o dell'anno, che non consentono una chiara definizione della misura di riduzione lavorativa rispetto al rapporto a tempo pieno; per quanto riguarda il tempo parziale verticale che prevede una distribuzione della prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno, si precisa che i mesi di servizio devono essere interi e di norma continuativi.
3. Eventuali richieste di periodi non continuativi dovranno essere compatibili con le esigenze del servizio.
4. I dipendenti sottoposti a regime di orario a turno, ove ammessi al regime di orario ridotto, possono accedere solo al part-time verticale, in modo da rendere compatibile l'orario di servizio con i turni di lavoro previsti.

## ART. 7 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il contratto individuale di lavoro a tempo parziale deve contenere una chiara indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
2. Il tipo di articolazione della prestazione part-time e la sua distribuzione devono essere concordati tra il dipendente interessato e il Responsabile del Settore della struttura di assegnazione; l'accordo tra le due parti diventa pertanto un momento necessario al fine di armonizzare le esigenze personali del richiedente con quelle del servizio.
3. I contratti di lavoro a tempo parziale si intendono stipulati per la durata di **due anni** nell'ambito del rapporto di lavoro instaurato con l'Amministrazione. Per sopravvenute e inderogabili esigenze di servizio l'Amministrazione può rivedere prima della scadenza le motivazioni alla base dell'accoglimento dell'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e provvedere di conseguenza ad una modifica dello stesso.
4. Due mesi prima della scadenza del contratto part-time la/il dipendente, nel caso in cui intenda proseguire il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare nuova istanza secondo la procedura ordinaria.

## **ART. 8 – MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore della struttura di appartenenza, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa, decorsi 12 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa; in tal caso si procede alla stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. Modifiche della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica. Tali modifiche al contratto individuale di lavoro sono formalizzate in apposito atto, sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile del Settore della struttura di appartenenza, da trasmettersi alla all'Ufficio del Personale per l'acquisizione nel fascicolo personale del dipendente interessato.
3. I termini per la presentazione delle domande e le decorrenze sono le medesime previste per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
4. Le modifiche che non comportano variazione della percentuale lavorativa indicata nel contratto di assunzione possono essere richieste anche dai lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

## **ART. 9 – RIENTRO A TEMPO PIENO**

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 14, del CCNL del 14.9.2000, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. È 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.
2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio, o prima di essa, dovranno farne richiesta scritta, indirizzata al Responsabile del Settore della struttura di appartenenza e, per conoscenza, all'Ufficio Personale, almeno 60 giorni prima della data indicata per il rientro a tempo pieno; gli effetti del rientro a tempo pieno decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro.
3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, che l'operazione sia ricompresa nella programmazione occupazionale e nel rispetto delle disposizioni, nel tempo vigenti, in materia di assunzioni presso gli Enti Locali territoriali.
4. Nel caso di più domande concorrenti, ai fini di quanto previsto al precedente comma, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene rispettando, nell'ordine, i seguenti criteri:
  - maggior numero di familiari a carico;
  - maggiore anzianità di servizio;
  - maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale.
5. In casi eccezionali, conseguenti a particolari esigenze di servizio, debitamente motivate dai Responsabili di Settore cui sono assegnati, i dipendenti part-time di cui al comma 3 possono chiedere ed ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno prima che sia decorso un triennio dalla data di assunzione.

## **ART. 10 – TEMPO PARZIALE PER SVOLGIMENTO DI ALTRE ATTIVITÀ**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno.
2. Il Comune dovrà accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria, oppure se concretizzano occasioni di conflitto di interessi; queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in seguito. Il conflitto, infatti, è riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che il dipendente intende svolgere fuori dell'orario, sia successivamente.
3. In linea generale, ferma restando l'analisi del singolo caso, esiste conflitto di interessi qualora il dipendente:
  - a) intenda assumere la qualità di socio dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta, nell'ambito del Comune di Soverato;
  - b) intenda essere libero professionista al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra, nell'ambito del Comune di Soverato;
  - 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 anche nello stipulare o, comunque, gestire convenzioni, o altri rapporti contrattuali, ovvero progetti, studi, consulenze con il Comune, per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza della struttura comunale nel quale il dipendente opera.
4. L'istruttoria relativa alla valutazione delle incompatibilità è curata dall'Ufficio Personale, fermo restando che il Responsabile del Settore della struttura di appartenenza del dipendente interessato deve rilasciare una specifica attestazione circa la compatibilità della seconda attività con quella di servizio.

#### **ART. 11 – DISPOSIZIONE TRANSITORIA**

1. Rimangono confermati i rapporti di lavoro a tempo ridotto già in atto alla data di entrata in vigore del presente Regolamento.

#### **ART. 12 – ENTRATA IN VIGORE – ABROGAZIONI**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si applicano integralmente le disposizioni in materia di rapporti di lavoro part-time nella Pubblica Amministrazione nel tempo vigenti.
2. Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs n. 267/2000 e dell'art. 10 delle disposizioni preliminari al Codice Civile, il presente Regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo comunale.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento è abrogato il previgente "*Regolamento sul rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*", approvato con deliberazione G.C. n. 84 del 11/05/2007, nonché ogni previgente disposizione, disciplinante la materia, contenuta nei Regolamenti del Comune.

\* \* \* \* \*