



Comune di Foggia

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(Delib. G.C. del 23.12.2005 n. 599)

art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento concerne le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato con prestazione oraria ridotta, rispetto all'orario ordinario previsto dal contratto collettivo di lavoro di comparto, del personale dipendente del Comune di Foggia, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Quanto non espressamente disciplinato deve intendersi regolato dalle norme legislative vigenti, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

art. 2

Determinazione dei contingenti di personale part-time

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, così come previsto dalla normativa contrattuale vigente.
2. Il Servizio Risorse Umane, previa analisi delle esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, individua per Servizio, i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti dal comma 1, previa informativa.

art. 3

Determinazioni delle tipologie di part-time

1. Presso il Comune di Foggia sono individuate le seguenti tipologie orarie di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale previsto dalle vigenti norme contrattuali (36 ore):
 - a) 18 ore settimanali;
 - b) 24 ore settimanali;
 - c) 30 ore settimanali.

art. 4

Articolazione del part-time

1. Il rapporto di lavoro a part-time può essere articolato come segue:
 - a. part-time orizzontale (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto);
 - b. part-time verticale (prestazione lavorativa limitata a 3 o 4 giorni alla settimana per il part-time a 18 e 24 ore, a 4 giorni per il part-time a 30 ore);

- c. con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a. e b.;
 - d. part-time ciclico (prestazione lavorativa ad orario pieno su 6 o 8 o 10 mesi consecutivi all'anno).
2. In fase di prima applicazione, i rapporti attualmente in atto con riduzione oraria diversa potranno essere ricondotti, con il consenso del dipendente, alle percentuali di cui sopra, altrimenti saranno mantenuti ad esaurimento

art. 5

Limitazioni ed esclusioni

1. Il personale incaricato di Posizione Organizzativa può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
2. Data la peculiarità dei servizi educativi comunali, per il personale delle Scuole Materne Comunali e dell'Asilo Nido Comunale, si rende necessario regolamentare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time salvaguardando, insieme al diritto del dipendente richiedente, la buona funzionalità del servizio. Per detto personale la presentazione delle domande deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno; la trasformazione del rapporto di lavoro decorrerà a partire dall'anno scolastico successivo. Per le richieste avanzate nel corso dell'anno scolastico, l'autorizzazione verrà prorogata alla chiusura delle Strutture.

art. 6

Avvio del procedimento

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, indirizzata congiuntamente al Dirigente di riferimento e al Dirigente del Settore personale, potrà essere inoltrata in qualsiasi momento dell'anno, ad eccezione del personale educativo, che dovrà presentare la domanda entro il 30 aprile di ogni anno, in conformità alle esigenze di programmazione delle attività dei Servizi Educativi.
2. La domanda dovrà contenere le seguenti indicazioni:
 - a) articolazione della prestazione oraria (tempo parziale orizzontale o verticale o misto o ciclico), e la modulazione specifica dell'orario;
 - b) la decorrenza della trasformazione;
 - c) le motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno origine a priorità di accoglimento della domanda come precisato dall'art. 4 comma 12, del CCNL integrativo del 14.9.2000, nonché alla specifica attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, nel caso di richiesta di tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.
3. La domanda potrà essere revocata dal dipendente entro 20 giorni dalla data di presentazione.
3. Non è consentito chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.
4. Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ha diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in sovrannumero, riassorbibile con le successive vacanze in organico.
5. Prima della scadenza del biennio, la trasformazione può avvenire per motivate ed eccezionali situazioni, purché sia trascorso almeno un semestre dall'inizio del part-time, (tranne nel caso dei part-time ciclici per i quali deve essere trascorso un anno dalla precedente variazione); in questo caso la trasformazione è condizionata

dall'esistenza del posto vacante in organico e dall'interesse dell'Amministrazione alla prestazione intera.

6. E' facoltà dell'Amministrazione di accogliere le richieste di ritorno a tempo pieno, anche prima di un semestre dalla trasformazione del rapporto di lavoro, per coloro che siano risultati vincitori di procedure selettive finalizzate alla progressione verticale o all'assunzione in una categoria professionale superiore (o in un nuovo profilo professionale) qualora gli stessi fornissero una prestazione oraria ridotta già prima di essere ammessi alla selezione.
7. Per il personale assunto a tempo parziale, il passaggio a tempo pieno può avvenire dopo tre anni dalla data di assunzione, purché vi sia vacanza di posizioni organiche.
8. Qualora il numero delle richieste risulti essere superiore al contingente fissato dall'Amministrazione, viene data la precedenza:
 - ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche
 - ai 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;
 - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

art. 7

Trasformazione del rapporto di lavoro

1. Ricevuta la domanda, con le modalità di cui all'articolo precedente, il Dirigente di Servizio può:
 - a) confermare la tipologia e gli orari indicati dal dipendente, purché rientranti nelle esigenze organizzative e nella progettazione triennale del servizio;
 - b) esprimere parere favorevole alla trasformazione, ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se concordata con il dipendente una soluzione alternativa, questi trasforma la domanda;
 - c) dare parere favorevole, ma richiedere di differire gli effetti della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine per la costituzione automatica dello stesso, per evitare grave pregiudizio alla funzionalità della struttura, in relazione alle mansioni ed alla collocazione organizzativa del dipendente e per adottare le necessarie modifiche all'assetto organizzativo (art. 58 L. 662/96);
 - d) esprimere parere negativo in caso di domande presentate per lo svolgimento di una seconda attività di lavoro autonomo o subordinato, quando si verifichi un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio (art. 9 del presente Regolamento), o in caso di domande non rientranti nelle esigenze organizzative e nella programmazione triennale.
2. Il Servizio Risorse Umane – Organizzazione e Metodi provvede, entro sessanta giorni dal ricevimento della domanda, all'assunzione della determinazione dirigenziale di autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro e ne dà comunicazione all'interessato ed al servizio di appartenenza.
3. Le domande carenti degli elementi essenziali per la valutazione verranno restituite al dipendente e conseguentemente i termini per l'applicazione decorreranno dalla nuova data di ricevimento.

art. 8

Decorrenza

1. In caso di parere positivo la decorrenza coinciderà, per le istanze presentate entro la prima metà del mese, con il primo giorno del mese successivo. Fanno eccezione le domande presentate dal personale della scuola, i cui effetti decorreranno in ogni caso

dall'inizio del nuovo anno scolastico, nonché per le istanze di part-time ciclico (con prestazione per alcuni mesi dell'anno) i cui effetti decorreranno in ogni caso dall'inizio del nuovo anno solare.

2. La domanda può essere revocata dal dipendente prima dell'inizio del part-time, alla decorrenza prevista nella determinazione, con comunicazione inviata contestualmente al proprio Responsabile ed al Servizio Centrale Risorse Umane.

art. 9

Seconda attività

1. Il personale con rapporto di lavoro non superiore al 50% dell'orario ordinario di lavoro può svolgere un'attività lavorativa ulteriore, ferme restando le incompatibilità previste nell'apposito regolamento a cui si rinvia.

art. 10

Assunzione di nuovo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Periodicamente, il Servizio Risorse Umane procede alla verifica delle posizioni organiche riservate a rapporti di lavoro a tempo parziale non ricoperte mediante trasformazioni di rapporti di lavoro già in essere.
2. L'Amministrazione può procedere, a sua discrezione, previa concertazione alla copertura di tali posizioni mediante procedure concorsuali mirate all'assunzione di nuovo personale a tempo parziale o facendo ricorso alla mobilità esterna, indicando preventivamente la tipologia di lavoro part-time richiesta e l'orario di svolgimento dell'attività lavorativa.

art. 11

Periodo di prova per i neoassunti con contratto di lavoro part-time

1. Il dipendente part-time neo-assunto a tempo indeterminato è assoggettato al periodo di prova nei limiti temporali massimi previsti dalla contrattazione collettiva, prescindendo dalla tipologia di part-time (verticale o orizzontale).

art. 12

Personale a tempo determinato

1. I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti anche a tempo parziale, ma i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato non possono richiedere la trasformazione in part-time. Tuttavia l'Amministrazione, previa valutazione del proprio interesse, può disporre il rinnovo a tempo parziale di contratti a tempo determinato e pieno, quando siano giunti alla loro naturale scadenza.

art. 13

Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro part-time

1. Al personale con rapporto di lavoro part-time si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno con le seguenti eccezioni:
 - a) il personale a part-time ha il diritto-dovere di partecipare alle attività di formazione; in questo caso potranno essere consentite deroghe all'orario di lavoro concordato, salvo successivo conguaglio;
 - b) non sono assegnabili posizioni organizzative al personale a part-time.

art. 14

Trattamento economico del personale con rapporto di lavoro 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 trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dal Contratto Integrativo Decentrato.
3. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

art. 15

Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

1. 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 all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, 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 come esemplificativamente evidenziato nella sottostante tabella:

Tipologia di part-time	Limite mensile
30 ore	12 ore
24 ore	10 ore
18 ore	8 ore

2. 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 quali:
 - a) in occasione di consultazioni elettorali o referendari;
 - b) per l'organizzazione e la gestione di manifestazioni culturali, sportive, sociali di particolare rilevanza;
 - c) in presenza di particolari punte di attività;
 - d) per assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa con prestazione superiore o uguale a 6 ore, entro il limite massimo di cui al comma 1.
4. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso. In tal caso al dipendente verrà attribuita l'articolazione oraria immediatamente superiore a quella posseduta.

art. 16

Ferie e festività soppresse

1. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
2. Per quanto riguarda le richieste di part-time verticale, le ferie residue al momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, rimangono invariate cioè non vengono rapportate rispetto alla tipologia di part-time richiesto; analogamente nel passaggio da part-time a tempo pieno o a diversa tipologia di part-time. Se il dipendente inizia il part-time in un momento diverso dall'inizio dell'anno, occorre rapportare le ferie che si maturano nei due periodi, prima e dopo la trasformazione.

art. 17

Malattie e aspettative

1. Il periodo di comporto non viene proporzionato. Al personale a part-time si applica la stessa disciplina del personale a tempo pieno.

art. 18

Assenze per maternità, matrimonio e per malattia figlio

1. In presenza di part-time verticale, è riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
2. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
3. Permesso per allattamento:
 - a) orario giornaliero superiore o uguale alle 6 ore = 2 ore al giorno
 - b) orario giornaliero inferiore alle 6 ore = 1 ora al giorno
4. In caso di parto gemellare l'allattamento è aumentato rispettivamente a 4 ore e 2 ore.

art. 19

Permessi a tutela dei portatori di handicap

1. Per i permessi a tutela dei portatori di handicap si fa riferimento alla Legge 104 del 5 febbraio 1992 "Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
2. I permessi di cui all'art. 33 comma 3 (assistenza a familiari portatori di handicap) il monte di 18 ore mensili (usufruibili a giornate o a ore) della legge n.104 del 5 febbraio 1992 (Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)
 - a) è ridotto in proporzione all'orario di lavoro; esempio: part-time a 24 ore $(2/3) =$ permesso max 12 ore.
 - b) Per i permessi di cui all'art. 33 comma 6 della Legge (nel caso in cui ad usufruirne sia il portatore di handicap) si applica la stessa disciplina del personale a tempo pieno, cioè max 18 ore mensili o 2 ore giornaliere, precisando che in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore il permesso è ridotto ad un'ora.

art. 20

Diritto allo studio

1. Permessi per concorsi o esami: 8 giorni per il personale a tempo parziale orizzontale, mentre per il personale a tempo parziale verticale variano in proporzione al tipo di articolazione.
2. Permessi studio: le 150 ore previste per il personale a tempo pieno vanno proporzionate in base alla percentuale oraria di lavoro prescelto da chi si trova in part-time.

art. 21

Trasferte

1. Il dipendente a part-time può recarsi in trasferta solo se specificamente autorizzato dal Dirigente competente. Allo stesso si applicano le disposizioni previste per il personale a tempo pieno.