



COMUNITÀ SILE

AZZANO DECIMO – CHIONS – PRAVISDOMINI

REGOLAMENTO SUI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Approvato dal Comitato Esecutivo con delibera n. 33 del 19/12/2024

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti della Comunità Sile e dei Comuni aderenti di Azzano Decimo, Chions e Pravisdomini relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle categorie di cui ai vigenti CCRL, ad eccezione del personale individuato all'art. 5 del presente Regolamento.

Art. 2

Definizioni

1. Per "tempo pieno" si intende l'orario normale di lavoro fissato dalla normativa vigente.
2. Per rapporto di lavoro a "tempo parziale (part time)" si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con durata temporale inferiore al normale 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 (5 o 6 giorni);
 - b) Verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a 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 la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
 - c) Con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b);
2. Il part time orizzontale non determina la riduzione delle ferie e delle festività soppresse mentre in caso di part time verticale le giornate di ferie e di festività soppresse sono rapportate alla durata della prestazione lavorativa annuale.

Art. 4

Limiti alla trasformazione

1. Il contingente di personale a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria. Per gli enti con un numero di dipendenti inferiore a 30 il contingente è pari al 25% della dotazione organica complessiva.

2. In presenza di richieste motivate da gravi e documentate situazioni familiari, non soddisfabili nell'ambito del 25% previsto, tenuto conto delle esigenze organizzative, il contingente massimo può essere aumentato fino ad un ulteriore 13%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui all'art. 8 del presente regolamento, le domande sono presentate senza limiti temporali.

3. I limiti suddetti sono aumentati per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

4. La dotazione organica da prendere in considerazione per il calcolo delle percentuali per la concessione del part time è quella riferita alle date di scadenza per la presentazione delle domande di part time (31 maggio e 30 novembre) stabilite all'art. 8 del presente Regolamento.

Art. 5

Casi di esclusione

2. E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time nei seguenti casi:

- per il personale che sta svolgendo il periodo di prova;
- per il personale della polizia locale;
- per il personale dirigente;
- per il personale incaricato di posizione organizzativa. Il lavoratore titolare di posizione organizzativa può ottenere la trasformazione a tempo parziale del suo rapporto solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli, fermi restando i limiti percentuali di cui all'art. 4 del presente regolamento. Tale limitazione può essere derogata dall'Amministrazione nel caso di instaurazione di rapporto di lavoro o assunzione incarico con altra pubblica amministrazione, ritenuto di interesse per l'Ente. Può essere concesso in conformità alle necessità della Pubblica Amministrazione richiedente.

Art. 6

Casi in cui la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non può essere concessa

1. L'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui:

a) sia superato il limite percentuale di dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria o, in caso di enti con un numero di dipendenti inferiore a 30, della dotazione organica complessiva;

b) la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta, pregiudizio alla funzionalità del servizio cui è assegnato il dipendente e dell'amministrazione in generale. Il responsabile del Servizio valuta anche l'eventuale possibilità di impiegare il dipendente in altri uffici e servizi del proprio servizio, compatibilmente con la qualifica, il profilo;

c) la trasformazione sia legata all'esercizio di altro lavoro autonomo o subordinato che comporti un conflitto anche potenziale di interesse, che pregiudichi l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite allo stesso dipendente, che arrechi danno al buon andamento ed all'imparzialità dell'azione amministrativa ovvero al suo prestigio, che non sia rispondente alle vigenti norme in materia di incompatibilità.

ART. 7

Criteri di precedenza

1. Qualora le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale eccedano i contingenti di cui all' art 4, si procederà alla formazione di una graduatoria dei richiedenti con i seguenti criteri di precedenza:

- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- 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;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

2. I dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. La sussistenza delle condizioni che danno diritto alla precedenza dovrà essere adeguatamente documentata.

Art. 8

Richiesta di trasformazione

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene effettuata per iscritto dal dipendente su apposito modulo predisposto dal servizio competente per la gestione delle risorse umane.

2. 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 l'eventuale ulteriore attività lavorativa, subordinata od autonoma, che intenda esercitare, affinché possa essere verificato il rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità.

3. La domanda, completa del parere del Responsabile del Servizio di appartenenza, va presentata entro le seguenti scadenze:

a) dal 1 al 31 maggio, per le trasformazioni con decorrenza 1° luglio;

b) dal 1 al 30 novembre, per le trasformazioni con decorrenza 1° gennaio.

4. La trasformazione viene concessa o negata nel termine di 30 gg. decorrenti dal giorno successivo al termine di raccolta delle domande, con provvedimento espresso del Responsabile del Servizio Personale della Comunità Sile.

5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa per due anni.

6. Decorso il biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale si rinnova per un periodo di uguale durata, salvo che:

- il responsabile, almeno due mesi prima della scadenza del biennio, non decida diversamente con apposito provvedimento, motivato con riferimento alle esigenze organizzative del servizio;
- il dipendente, almeno due mesi prima della scadenza del biennio, comunichi al responsabile e per conoscenza al servizio Personale della Comunità Sile, la volontà di ritornare al rapporto di lavoro antecedente alla trasformazione.

7. Il comma 3 del presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale già costituiti alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

Art. 9

Attività extra istituzionali

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

2. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

Art. 10

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.

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.

3. La durata della prestazione e l'articolazione oraria sono concordate tra il Responsabile del Servizio e il dipendente. La stessa è ricompresa all'interno dell'orario di servizio della struttura.

4. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

5. La disposizione di cui al comma 4 del presente articolo non si applica ai contratti di lavoro istituiti ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004.

Art. 11

Trattamento del dipendente a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il dipendente a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Art. 12

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.
3. 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.
4. Il compenso previsto per l'effettuazione del lavoro, aggiuntivo o straordinario, è quello determinato dalla normativa contrattuale vigente.

Art. 13

Richieste di variazione della fascia del rapporto di lavoro part-time

1. Eventuali richieste di variazione della durata oraria del rapporto part-time sono concesse subordinatamente alle esigenze di servizio ed alla disponibilità di bilancio.

Art. 14

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 prima trasformazione.

Art. 15

Norma finale

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento trova applicazione quanto stabilito dalle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2015, alla L. 662/1996 e ai Contratti Collettivi Regionali di Lavoro del Comparto Unico Friuli Venezia Giulia.

Articolo 16

Entrata in vigore

2. Il presente Regolamento entra in vigore dopo la sua pubblicazione all' albo pretorio per quindici giorni consecutivi e sarà pubblicato integralmente sul sito della Comunità Sile e dei comuni aderenti di Azzano Decimo, Chions e Pravisdomini all'apposita sezione "Regolamenti".