



CITTA' DI VITERBO

***REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE***

INDICE

Art. 1 - Finalità

Art. 2 - Contingenti massimi

Art. 3 - Costituzione di rapporto di lavoro a tempo parziale ad iniziativa dell'Ente

Art. 4 - Costituzione di rapporto di lavoro a tempo parziale ad iniziativa del dipendente

Art. 5 - Esclusioni

Art. 6 - Durata e rinnovo

Art. 7 - Tipologia e articolazione oraria

Art. 8 - Eccedenze

Art. 9 - Mancato accoglimento o differimento della trasformazione del rapporto



Art. 10 - Attività incompatibili e deroghe consentite

Art. 11 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Art. 12 - Norme di rinvio

Art. 1

Finalità.

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

Art. 2

Contingenti massimi

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. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari e tenendo conto delle esigenze organizzative, tale limite percentuale può essere aumentato di un ulteriore 10% massimo.

Art. 3

Costituzione di rapporto di lavoro a tempo parziale ad iniziativa dell'Ente

1. L'Amministrazione, analizzate le esigenze organizzative e nel rispetto della percentuale di cui all'art. 2, individua nell'ambito della Programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione alle OO.SS. seguita da incontro, i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, indicando la tipologia del part-time e l'articolazione dell'orario di lavoro.
2. I posti individuati ai sensi del comma 2 sono prioritariamente coperti sulla base delle richieste del personale in servizio di pari categoria e profilo che dovranno pervenire entro il termine stabilito dal Dirigente del Servizio personale e reso noto con specifico avviso. Per la parte che residua si procede mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dal vigente *Regolamento sulle modalità di assunzione all'impiego presso il Comune di Viterbo*.
3. Le determinazioni assunte ai sensi del comma 2 possono essere oggetto di revisione annuale in funzione delle modifiche della dotazione organica e delle mutate esigenze organizzative dell'ente, fatti salvi gli effetti delle trasformazioni comunque già realizzate. Le modalità per la revisione sono le stesse indicate nel comma 2.

Art. 4

Costituzione di rapporto di lavoro a tempo parziale ad iniziativa del dipendente

1. Qualora l'ente non abbia provveduto agli adempimenti previsti dall'art. 3, oppure nel limite della eventuale percentuale residua dopo l'attuazione della disciplina prevista nel medesimo articolo, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene su richiesta dei dipendenti interessati.
2. La domanda, corredata dal nulla osta del Dirigente del Settore di appartenenza, va indirizzata al Servizio gestione giuridica del personale e presentata al Protocollo Generale dell'Ente entro il mese di *maggio* per le trasformazioni del rapporto di lavoro con decorrenza nel *secondo semestre dell'anno* e entro il mese di *novembre* per le trasformazioni con decorrenza nel *primo semestre*. In presenza di gravi e documentate esigenze familiari o personali i suddetti termini possono essere derogati.

3. Nella domanda devono essere indicati:
 - i dati anagrafici;
 - il settore di appartenenza;
 - la tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (*orizzontale-verticale- misto*) e l'articolazione oraria (*12-18-24-30 ore*) richiesti;
 - la decorrenza e la durata della trasformazione;
 - le motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno diritto a precedenza.;
 - eventuali attività di lavoro subordinato o autonomo che si intende svolgere nel caso di richiesta di part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% del tempo pieno.
4. La tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale e l'articolazione oraria devono essere preventivamente concordati con il Dirigente del Settore di appartenenza.
5. Se la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è finalizzata allo svolgimento di altra attività, ai sensi del successivo art. 10, il dipendente deve indicare nella domanda l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che intende svolgere, al fine di consentire la valutazione su eventuali conflitti di interessi con l'attività svolta nell'Ente.
6. L'accoglimento o il diniego della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, avviene con provvedimento della Giunta Comunale su proposta del Dirigente del Servizio Personale.
7. Per esigenze organizzative e funzionali il rapporto di lavoro a tempo parziale decorre sempre dal primo giorno del mese, salvo documentate esigenze.
8. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, secondo le disposizioni contrattuali vigenti.
9. Qualora si renda necessario a causa di inderogabili esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere assegnato ad una struttura dell'Ente diversa da quella presso la quale svolge la propria attività, previa verifica della compatibilità dell'articolazione dell'orario con il dirigente del Settore di nuova assegnazione.

Art. 5 **Esclusioni**

1. Non è consentita la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale dei rapporti di lavoro del seguente personale:
 - a) personale con qualifica dirigenziale;
 - b) personale incaricato di posizione organizzativa;
2. Il personale incaricato di posizione organizzativa può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale solo previa rinuncia espressa all'incarico conferito e dei relativi compensi.

3. Salvo le esclusioni suindicate, possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato o trasferiti in mobilità da altro Ente da almeno tre anni, fatti salvi i casi di gravi e documentate situazioni familiari.

Art. 6 **Durata e rinnovo**

1. Per esigenze funzionali ed organizzative, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve avere una durata minima di 1 (uno) anno e massima di 2 (due), eventualmente rinnovabili, di anno in anno, nel caso in cui persistano le condizioni che hanno determinato la concessione. Se comunque alla scadenza non sussistano più le motivazioni originarie, ma sono presenti altre situazioni di grave disagio familiare o personale il part-time potrà essere confermato per un ulteriore biennio.
2. Al di fuori dei casi precedenti il part-time è automaticamente revocato con effetto dal mese successivo a quello della scadenza.

Art. 7 **Tipologia e articolazione oraria**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolato secondo le seguenti tipologie:
 - *orizzontale* con articolazione della prestazione lavorativa *ridotta* in tutti i giorni della settimana;
 - *verticale*, con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno;
 - *misto* con articolazione della prestazione lavorativa secondo una combinazione delle due modalità precedenti.
2. Il dipendente può richiedere una delle seguenti percentuali di orario di lavoro:
 - 33,33 % dell'orario di lavoro, pari a 12 ore lavorative
 - 50% dell'orario di lavoro, pari a 18 ore lavorative;
 - 66,66% dell'orario di lavoro, pari a 24 ore lavorative;
 - 83,33% dell'orario di lavoro, pari a 30 ore lavorative.
3. L'orario di lavoro del part-time conserva la flessibilità del lavoro a tempo pieno.

Art. 8 **Eccedenze**

1. In tutti i casi nei quali le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedono i contingenti massimi consentiti, viene data la precedenza:
 - a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) ai dipendenti 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) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero
 - d) ai dipendenti che assistono il coniuge, o i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche;

- e) ai dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani nella vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5/2/1992;
 - f) ai dipendenti con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici;
 - g) ai dipendenti con figlio portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992
2. Nell'ambito di tali priorità, a parità di requisiti, la preferenza sarà riservata al dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al dipendente che ha presentato domanda in data anteriore.
 3. Il possesso dei requisiti che danno titolo di preferenza deve essere dimostrato mediante documentazione o, nei casi consentiti, tramite dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli artt.46 e 47 del DPR 445/2000.

Art. 9

Mancato accoglimento o differimento della trasformazione del rapporto

1. L'Amministrazione, anche se la richiesta non eccede i contingenti massimi consentiti, può *negare*, con atto motivato da adottare entro sessanta giorni dall'istanza, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, *pregiudizio* alla funzionalità del servizio. Qualora il pregiudizio alla funzionalità del servizio sia temporaneo la trasformazione potrà essere *differita* alla cessazione del pregiudizio e comunque per un periodo non superiore a sei mesi.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può, altresì, essere negata, con atto motivato, nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende svolgere sia in conflitto di interessi con quella effettuata presso l'amministrazione o qualora l'attività di lavoro subordinata debba intercorrere con un'amministrazione pubblica.
3. Il pregiudizio alla funzionalità del servizio e la sussistenza di un eventuale conflitto di interesse tra l'attività esterna e il servizio svolto devono essere analizzati ed attestati dal Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente.
4. La trasformazione *non* può essere negata ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 10

Attività incompatibili e deroghe consentite

1. Il dipendente 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, può svolgere un'altra attività lavorativa autonoma o subordinata, anche mediante l'iscrizione ad

albi professionali. In caso di successivo inizio o variazione della propria attività lavorativa esterna, il dipendente è tenuto a darne comunicazione scritta all'Amministrazione entro 15 giorni.

Art. 11

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. 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, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che via sia la disponibilità del posto in organico.

Art. 12

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dalla presente disciplina, compreso il trattamento economico-normativo spettante al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.