



Provincia di Cremona

**REGOLAMENTO
DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Approvato con delibera del Presidente n. 168 del 29 novembre 2019

INDICE

ART. 1 – OGGETTO

ART. 2 – COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO - ESCLUSIONI E LIMITAZIONI

ART. 3 – CONTINGENTI

ART. 4 – TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 5 – FASCE ORARIE DI PART-TIME E ARTICOLAZIONE ORARIA

ART. 6 – ITER PROCEDURALE

ART. 7 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 8 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

ART. 9 – TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVO DEL PART-TIME

ART. 10 – LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE

ART. 1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento, in attuazione delle disposizioni legislative e contrattuali, disciplina le modalità di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
2. Il presente regolamento si applica al personale della Provincia di Cremona con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 – COSTITUZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO - ESCLUSIONI E LIMITAZIONI

1. L'Amministrazione costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione nell'ambito della programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su domanda dei dipendenti interessati.
2. Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:
 - a) personale con qualifica dirigenziale;
 - b) personale incaricato di posizione organizzativa.
3. Il personale indicato nel comma 2, lett. b) che ottiene la trasformazione del rapporto decade dall'incarico.
4. Nell'ambito della Polizia locale non potrà essere attribuito il part-time ad una quota superiore al 5% del personale in servizio arrotondato per eccesso. In ogni caso potrà essere concesso solamente il tempo parziale di tipo verticale ai fini della organizzazione dei turni di lavoro.

ART. 3 – CONTINGENTI

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25%, arrotondato per eccesso, dei posti effettivamente occupati di ogni categoria, come rilevati al 31 dicembre dell'anno precedente, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21/5/2018 il contingente di cui al precedente comma 1, può essere superato fino al 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come individuate in sede di contrattazione decentrata, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente. L'elenco delle situazioni legittimanti detto superamento costituisce parte integrante del presente regolamento.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati nei commi precedenti, viene data la precedenza, in ordine di priorità, ai seguenti casi:
 - a) dipendente, il cui coniuge, i cui figli o genitori con patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti; dipendente che assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, L. 104/1992) che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli

- atti quotidiani della vita; dipendente con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. 104/1992;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolare situazione psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) dipendenti che si sottopongono a cure mediche, documentate, incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) dipendenti che assistono i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) dipendente con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
4. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in eccedenza rispetto ai contingenti di cui ai commi 1 e 2, entro 15 giorni dalla richiesta, i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:
- 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 dalla competente Commissione medica istituita presso l'ATS territorialmente competente (art. 8 comma 3 D.lgs. 81/15);
 - che chiedono per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.lgs. 151/01 la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale purché con una riduzione di orario non superiore al 50% (art. 8 comma 7 D.lgs 81/15).

ART. 4 – TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
- a) orizzontale: orario giornaliero ridotto, rispetto al tempo pieno, in tutti i giorni lavorativi; rientra nella presente tipologia il part-time a 30 ore con esclusione dei due rientri pomeridiani e il part-time a 33 ore con esclusione di un solo rientro pomeridiano;
 - b) verticale: prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi nel corso della settimana, del mese, dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale di riferimento (settimana, mese e anno);
 - c) misto: con combinazione delle tipologie indicate alle lettere a) e b).
2. Non è ammessa l'alternanza delle tipologie di rapporti di cui ai punti a) b) e c) del comma 1, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 7 comma 5.

ART. 5 – FASCE ORARIE DI PART-TIME E ARTICOLAZIONE ORARIA

1. La durata della prestazione lavorativa su base settimanale del personale a tempo parziale può essere fissata in una delle seguenti misure orarie: 18 (50,00%), 21 (58,33%), 24 (66,67%), 27 (75,00%), 30 (83,33%) e 33 (91,67%).

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare entro 15 giorni l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
3. Il personale con rapporto a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali può recuperare la flessibilità ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con il Dirigente di riferimento, senza effetti sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

ART. 6 – ITER PROCEDURALE

1. Le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nonché le richieste di modifica della percentuale di tempo parziale devono pervenire al Settore Risorse umane entro il 30 aprile ed il 30 ottobre di ogni anno ed i nuovi contratti di lavoro decorreranno rispettivamente dal 1° luglio e dal 1° gennaio successivi, fatti salvi i casi di comprovata necessità ed urgenza.
2. Può essere differita la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di 6 mesi qualora, in relazione alla attività svolta dal dipendente, la trasformazione possa determinare pregiudizio alla funzionalità del servizio/settore.
3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sottoscritta dal dipendente, indirizzata sia al Dirigente di riferimento sia al Dirigente del Settore Risorse umane dovrà contenere le seguenti indicazioni:
 - a) nome e cognome del richiedente
 - b) categoria, profilo professionale e settore di appartenenza,
 - c) tipologia di part-time (percentuale, orizzontale o verticale o mista);
 - d) concreta articolazione dell'orario, specificando i giorni e l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - e) eventuale ulteriore attività lavorativa, subordinata o autonoma, specificandone la natura, il contenuto, l'eventuale datore di lavoro ed ogni altro elemento che permetta di valutare la compatibilità con l'attività svolta dal dipendente e l'eventuale conflitto di interessi;
 - f) eventuale indicazione delle situazioni che determinano la precedenza di cui all'art.3, comma 3.
4. Il dirigente di riferimento entro il 15/11 o il 15/5 esprime il proprio parere, obbligatorio e vincolante, in merito alla concessione del tempo parziale, valutandone la compatibilità con le esigenze organizzative del servizio, nonché in ordine all'orario, valutandone la coerenza con la disciplina generale dell'orario.
5. Il Settore Risorse Umane entro il 1/12 ed il 1/6 emana il decreto di autorizzazione ovvero di diniego alla trasformazione del rapporto di lavoro.
6. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto ai sensi dell'art. 53, comma 11, del CCNL 21/5/2018. In tale accordo le parti possono eventualmente individuare un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

7. Il Settore Risorse Umane nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei seguenti casi:

- la trasformazione determini il superamento del contingente massimo previsto dall'art. 3, comma 1, del presente Regolamento;
- l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intenda svolgere, sia in conflitto di interessi con quella effettuata nell'Ente o, comunque, sia in situazione di incompatibilità. In questo caso anche l'intera istruttoria relativa alla valutazione delle incompatibilità è curata dal Settore Risorse Umane, fermo restando la specifica attestazione, da parte del Responsabile di Settore, circa la compatibilità dell'attività esterna svolta dal dipendente con quella di servizio;
- mancato accordo in ordine all'orario.

ART. 7 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorsi 3 anni dall'assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, nel rispetto dei limiti assunzionali.
2. I dipendenti assunti a tempo pieno che hanno trasformato il rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno decorso un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. E' 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.
3. I dipendenti a tempo parziale possono richiedere la modifica della percentuale di tempo parziale non prima che sia decorso un anno dalla data dell'ultimo passaggio a tempo parziale o dall'ultima modifica dell'orario; tali trasformazioni dovranno avvenire nel rispetto delle fasce stabilite dal precedente art. 5.
5. La richiesta di passaggio da una tipologia di tempo parziale ad un'altra può essere presentata decorso almeno un anno dall'ultima variazione o concessione di nuovo tempo parziale.
6. Tutte le richieste di trasformazione e passaggio devono essere presentate, secondo le modalità di cui all'art. 6.
7. Le richieste di modifica dell'orario di lavoro a tempo parziale che non comportano modifica della percentuale o della tipologia di tempo parziale sono concordate con il dirigente di settore e possono avvenire in ogni momento; di tali modifiche deve essere data tempestiva comunicazione al Settore Risorse umane.
8. I dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, del presente Regolamento possono chiedere ed ottenere la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno prima della scadenza del biennio.

ART. 8 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario conferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del

lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

ART. 9 – TRATTAMENTO ECONOMICO – NORMATIVO DEL 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 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
3. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia.
4. Per il tempo parziale verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e parentale previsto dalla legge 53/2000.

ART. 10 – LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
2. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
3. In casi eccezionali le ore di lavoro supplementari possono eccedere rispetto a quelle fissate come limite massimo, ma devono comunque rientrare entro l'orario ordinario di lavoro.
4. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazione di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro (36 ore settimanali).

ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2020 e si applica a decorrere dalle richieste presentate entro il 30 aprile 2020.