



comune di
PRATO

Disciplina del rapporto di lavoro part time del personale non Dirigente

Approvato con
Delibera di Giunta Comunale
n. 78 del 11.05.2021
Modificato con
Delibera di Giunta Comunale n.
XXX del XXX

Sommario

- Articolo 1 - Oggetto ed ambito di applicazione
- Articolo 2 - Contingente posti part time
- Articolo 3 -Tipologie di part time applicabili
- Articolo 4 -Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time
Modalità di presentazione delle domande – accoglimento– diniego
- Articolo 5 - Controlli e decorrenza della trasformazione
- Articolo 6- Priorità e precedenza
- Articolo 7- Durata del rapporto a tempo parziale e rientro a tempo pieno
- Articolo 8- Variazione della tipologia o della prestazione lavorativa a tempo parziale
- Articolo 9 -Lavoratori con diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro: disciplina speciale
- Articolo 10 -Svolgimento altre attività
- Articolo 11 -Lavoro supplementare e lavoro straordinario
- Articolo 12 -Trattamento economico e normativo
- Articolo 13 -Ferie e altri permessi retribuiti
- Articolo 14 -Aggiornamento professionale
- Articolo 15 -Norme finali

Articolo 1 - Oggetto ed ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, le variazioni della tipologia di part time e il passaggio da part time a tempo pieno del personale del comparto con contratto a tempo indeterminato.
2. Non è consentita la **costituzione trasformazione** di rapporto di lavoro a part time:
 - per il personale con qualifica Dirigenziale;
 - per i titolari di **Elevata Qualificazione**;
 - per il personale del comparto durante il periodo di prova.

Articolo 2 - Contingente posti part time

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% (arrotondato all'unità superiore) della dotazione organica di ciascuna **Area** rilevato al 31 dicembre di ogni anno, intendendo per tale il numero del personale in servizio per **Area** a tale data, **con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione**
2. Non rientrano nel suddetto contingente le specifiche casistiche previste dal CCNL e richiamate dall'art. 9.

Articolo 3 -Tipologie di part time applicabili

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie:
 - part time orizzontale: con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
 - part time verticale: con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana (part time verticale settimanale) o mesi dell'anno (part time verticale annuale mensile);
 - part time misto: con articolazione della prestazione caratterizzata dalla combinazione delle modalità di cui ai punti precedenti.
2. L'articolazione della prestazione lavorativa part time deve essere scelta - in base al servizio di assegnazione ed al profilo rivestito - in una delle seguenti tipologie:
 - a) tutti i servizi con esclusione dei Servizi Educativi e Corpo PM
 - part time settimanale orizzontale e verticale

% attività lavorativa	ore settimanali	orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni	Orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni
		Orizzontale		Verticale	
		Prestazione giornaliera		prestazione giornaliera	
50,00	18	3.36 ore	3.00 ore	6.00 ore x 3 gg	6.00 ore x 3 gg
55,55	20	4.00 ore	3.20 ore	5.00 ore x 4 gg.	4.00 ore x 5 gg.
69,44	25	5.00 ore	4.10 ore		5.00 ore x 5 gg.
75	27	5.24 ore	4.30 ore		5.24 ore x 5 gg.
83,33	30	6.00 ore	5.00 ore		6.00 ore x 5 gg

% attività lavorativa	ore settimanali	orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni	Orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni
83,33	30			6 ore in due giorni con orario "corto" 9 ore nei giorni con orario "lungo"	

- part time verticale annuale

% attività lavorativa su base annua	Ore settimanali	% attività lavorativa su base settimanale	Orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni	n. mesi
			Prestazione giornaliera		
50,00	36	100			6
75,00	36	100			9
83,33	36	100			10

- part time misto annuale

% attività lavorativa su base annua	Ore settimanali	% attività lavorativa su base settimanale	Orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni	n. mesi
			Prestazione giornaliera		
69,44	30	83,33	6 ore	5 ore	10

In caso di part-time verticale con articolazione della prestazione lavorativa soltanto in alcuni mesi dell'anno, tali mesi devono essere di norma continuativi.

b) Servizi educativi-scolastici:

- dipendenti con il profilo di Istruttore Educativo:

% attività lavorativa	Ore Settim.li	Orario di Servizio su 5 gg
50	15*	3 ore al giorno
66,66	20*	4 ore al giorno
83,33	25*	5 ore al giorno

*da aggiungere ore del "c.d. monte ore" (in proporzione alla percentuale lavorativa).

- dipendenti con il profilo professionale di Cuoco:

% attività lavorativa	Ore Settim. li	Orario di Servizio su 5 gg
50	18	3,36 ore al giorno

Ai dipendenti con il profilo professionale di Istruttore educativo/Cuoco non assegnati alle strutture scolastiche non si applica quanto previsto dal presente punto b) potendo invece scegliere l'articolazione oraria prevista nel precedente punto a)

c) Corpo Polizia Municipale :

- per i dipendenti con il profilo di Ispettore di Polizia Municipale/ Agente Polizia Municipale/ Ausiliario del traffico:

Part time settimanale verticale

% attività lavorativa	Ore Settim.li	Orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni
50,00	18	6, 00 ore per 3 giorni	6, 00 ore per 3 giorni
66,66	24	6,00 ore per 4 giorni	6, 00 ore per 4 giorni
83,33	30		6, 00 ore per 5 giorni

Part time settimanale orizzontale

% attività lavorativa	Ore Settim.li	Orario di servizio su 5 giorni	Orario di servizio su 6 giorni
83,33	30	6.00 ore al giorno	5.00 ore al giorno

L'articolazione della prestazione del personale con il profilo professionale di Ispettore di Polizia Municipale, di Agente di Polizia Municipale, di Ausiliario del traffico con rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere tale da consentire:

- il rispetto dell'avvicendamento del personale per garantire la copertura del servizio nella sua articolazione;
- la copertura dei turni di lavoro (mattina/ pomeriggio/ sera/ notte) laddove il servizio sia in tal senso articolato e nel rispetto dell'articolazione della relativa turnazione.

3. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale in servizio presso strutture con copertura su sei giorni la settimana ed orario articolato **su due o più settimane**, per la tipologia di part time deve essere fatto riferimento a quelle previste per l'articolazione di servizio su 5gg.
4. L'articolazione della prestazione lavorativa verrà inserita e formalizzata con la stipula di apposita appendice contrattuale.

Articolo 4 -Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time Modalità di presentazione delle domande – accoglimento– diniego

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time indirizzata al Dirigente del Servizio di appartenenza, deve essere presentata al protocollo dell'Ente nei periodi indicati dal CCNL (attualmente giugno e dicembre).
2. La suddetta tempistica non si applica a quanto previsto dal successivo comma 4 in relazione alle richieste del personale con profilo di Istruttore Educativo ed alle casistiche di cui all'art.9.
3. Le domande che perverranno al di fuori dei mesi di giugno e dicembre, non rientranti nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, non saranno prese in considerazione e dovranno essere nuovamente inoltrate nei mesi di cui al precedente comma 1.
4. Il personale con il profilo professionale di Istruttore Educativo deve presentare la domanda esclusivamente nel mese di giugno di ogni anno; se accolta, la trasformazione del rapporto di lavoro decorrerà dall'inizio dell'anno educativo/scolastico successivo (da intendersi come 1° settembre).
5. La domanda del dipendente deve contenere la data di inizio del rapporto di lavoro part time, il tipo di articolazione scelta tra quelle previste all'interno del presente regolamento, le ore settimanali di lavoro, le modalità di svolgimento dell'orario, l'indicazione delle condizioni che diano luogo ad eventuali precedenza e l'eventuale attività che s'intende svolgere (solo per richieste di part time non superiore al 50%).
6. Il Dirigente del Servizio di assegnazione del dipendente entro 15 gg dalla data di presentazione (data del protocollo generale), deve esprimere il proprio parere favorevole o contrario alla trasformazione del rapporto di lavoro nonché le motivazioni della decisione.
7. Il parere contrario potrà essere espresso quando la trasformazione del rapporto di lavoro comporti, in relazione alle mansioni svolte e alla posizione ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa, ovvero nel caso in cui l'eventuale attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente.
8. La tipologia del rapporto di lavoro part time, la relativa articolazione oraria, giornaliera e mensile (nei part time verticali) scelta dal dipendente deve essere compatibile con le esigenze del servizio a cui il dipendente è assegnato. Nel caso in cui il Dirigente del Servizio di assegnazione del dipendente rilevi che la tipologia, l'articolazione oraria, giornaliera e/o mensile (per i part time verticali) indicata dal dipendente crei pregiudizio alla funzionalità del servizio a cui lo stesso è assegnato, propone altra tipologia e/o articolazione (oraria/giornaliera/mensile) al fine di individuare – in accordo con il dipendente - quella maggiormente rispondente alla funzionalità del servizio. Le parti possono anche eventualmente concordare un termine di durata del rapporto part time che in caso – ad eccezione delle casistiche di cui all'art. 9 – non potrà essere inferiore a sei mesi. In caso di part time verticale annuale o misto annuale, la durata non può essere inferiore all'anno. Qualora non sia possibile raggiungere alcun accordo esprimerà parere contrario alla trasformazione così come indicato al comma 7.

Articolo 5 - Controlli e decorrenza della trasformazione

1. La data di decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro deve coincidere con il 1° giorno del mese. Le decorrenze – di norma – sono le seguenti:
 - 1° febbraio, 1° marzo, 1° aprile, 1° maggio, 1° giugno, 1° luglio e 1° agosto per le istanze presentate nel mese di dicembre.
 - 1° agosto, 1° settembre, 1° ottobre, 1° novembre, 1° dicembre, 1° gennaio e 1° febbraio per le istanze presentate nel mese di giugno.

2. Il Dirigente preposto al Servizio di gestione del personale, ricevuta la richiesta del dipendente corredata dal parere favorevole del Dirigente del Servizio di assegnazione del dipendente, procede a verificare sia il rispetto delle condizioni di cui all'art.1 comma 2, sia il rispetto dei contingenti di cui all'art.2, tenendo anche conto delle eventuali precedenza di cui al successivo art. 6.
3. Effettuati con esito positivo i controlli di cui al comma precedente, il servizio suddetto procede a predisporre apposita appendice contrattuale.
4. Qualora, a seguito delle verifiche effettuate, anche dopo aver tenuto conto dei titoli di precedenza di cui all'art.6 comma 2, venga rilevato il superamento del contingente di cui all'art.2, il Dirigente del Servizio preposto alla gestione del personale, procede entro 60gg dalla data della richiesta a dare comunicazione di diniego al/i dipendente/i con apposito provvedimento.
5. La comunicazione di diniego alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma precedente, viene data al dipendente direttamente dal Dirigente del servizio di assegnazione del medesimo, quando quest'ultimo abbia espresso parere negativo alla trasformazione. Nel caso in cui il dirigente del servizio di assegnazione del dipendente esprima parere negativo alla trasformazione, provvederà direttamente a darne comunicazione al dipendente. Copia della stessa comunicazione deve essere inviata anche al Servizio di gestione del personale.

Articolo 6- Priorità e precedenza

1. In caso di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time presentate da più dipendenti assegnati al medesimo servizio, il Dirigente del servizio di assegnazione riconosce priorità a coloro i quali:
 - a) il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'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;
 - b) dipendenti con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 104/1992.
2. Nel caso in cui il numero delle richieste presentate ecceda il contingente % fissato dal CCNL per ciascuna Area, al fine di rispettare tale limite, viene data precedenza alle casistiche individuate dal CCNL seguendo il seguente ordine di priorità, ovvero:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8 commi 4 e 5 del D.Lgs. 81/2015 (ovvero lett. a) e b) del precedente comma 1);
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
3. Per le casistiche di cui ai commi 1) e 2) che necessitano di apposita documentazione, il dipendente è tenuto alla presentazione della medesima, qualora non già in possesso dell'Amministrazione.

Articolo 7-Durata del rapporto a tempo parziale e rientro a tempo pieno

1. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale :
 - hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero;
 - possono tornare a tempo pieno prima del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico;
 - rientrano a tempo pieno alla scadenza del termine concordato con il Dirigente del Servizio di assegnazione al momento della concessione del part time ed indicato nell'appendice contrattuale.
2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno devono presentare apposita preventiva **richiesta al proprio Dirigente che provvederà ad inoltrarla al Servizio preposto alla gestione del personale per gli adempimenti di competenza.**
3. La data del rientro dovrà comunque coincidere con il 1° giorno del mese.
4. Per il rientro a tempo pieno verrà predisposta apposita appendice contrattuale.

Articolo 8-Variazione della tipologia o della prestazione lavorativa a tempo parziale

1. Nel caso in cui il dipendente ed il Dirigente del Servizio di assegnazione, ferma restando la tipologia di part time già concessa, concordino una variazione dei giorni, mesi e/o degli orari di lavoro, dovrà essere dato atto di tale accordo con apposita comunicazione sottoscritta dalle parti ed inviata al Servizio di gestione del personale per l'acquisizione agli atti.
2. Eventuali richieste di variazioni della tipologia di part time, non potranno essere presentate prima che sia trascorso un anno dalla data di decorrenza della trasformazione **ovvero prima che sia scaduto il termine concordato.**
3. La decorrenza della variazione di cui al comma 2 dovrà comunque coincidere con il 1° giorno del mese.

Articolo 9 -Lavoratori con diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro: disciplina speciale

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time i lavoratori:
 - a) affetti da patologie oncologiche nonché di 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 la asl locale territorialmente competente;
 - b) che in luogo del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001, chiedano una riduzione d'orario non superiore al 50%. La richiesta può essere effettuata una sola volta.
2. Le richieste di cui al presente articolo:
 - possono essere presentate senza limiti temporali;
 - non concorrono al raggiungimento del contingente di cui all'art. 2;
 - devono riportare in allegato la certificazione della competente Commissione Medico Legale ASL circa la ridotta capacità lavorativa del richiedente conseguente la patologia oncologica (in essere) anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.
3. La tipologia di part time scelta dal dipendente deve rientrare tra quelle previste dal presente regolamento e la decorrenza della trasformazione deve coincidere con il 1° giorno del mese.

4. La richiesta deve sempre essere presentata dal dipendente al Dirigente del Servizio di assegnazione, il quale:
 - non deve esprimere alcun parere;
 - deve prendere atto della medesima al fine di garantire la migliore organizzazione del servizio;
 - entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta, deve trasmetterla al Dirigente del Servizio di gestione del personale il quale riscontrata la sussistenza dei presupposti normativi procede alla stipulazione di apposita appendice contrattuale;
5. Il dipendente può chiedere il rientro a tempo pieno senza vincoli temporali, anche in eventuale soprannumero nell' **Area** di appartenenza. La data di decorrenza coincide con il 1° giorno del mese.

Articolo 10 -Svolgimento altre attività

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% dell'orario complessivo possono svolgere, previa autorizzazione, un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia. **L'autorizzazione può essere rilasciata anche unitamente allo stesso provvedimento con il quale viene disposta la trasformazione del rapporto di lavoro.**

Articolo 11 -Lavoro supplementare e lavoro straordinario

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto può essere richiesto di effettuare prestazioni di lavoro supplementare o straordinario nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL.
2. Il personale con rapporto di lavoro part time può essere posto in reperibilità solo per specifiche e comprovate esigenze organizzative derivanti anche da cause non prevedibili o improvvise.

Articolo 12 -Trattamento economico e normativo

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL, dal CCDI e dalle disposizioni adottate dall'Ente in materia.
2. Il trattamento economico del personale con rapporto a tempo parziale verticale annuale è comunque corrisposto limitatamente ai mesi in cui viene effettuata la prestazione lavorativa.

Articolo 13 -Ferie e altri permessi retribuiti

1. La spettanza delle ferie, dei permessi (giornalieri/orari) e degli altri istituti giuridici previsti dal CCNL e dalle disposizioni normative vigenti, è stabilita dal CCNL; la spettanza è riproporzionata e differenziata in relazione sia alla tipologia di part time (orizzontale, verticale e misto) che alla natura del permesso/istituto giuridico.

Articolo 14 -Aggiornamento professionale

1. Il personale a tempo parziale ha gli stessi diritti e doveri in ordine alla necessità dell'aggiornamento professionale.
2. Nel caso di partecipazione a corsi di aggiornamento professionale/formazione, il dipendente a tempo parziale può concordare con il Dirigente del servizio di assegnazione un' articolazione di orario diversa e più funzionale alla partecipazione al corso anche al fine della compensazione delle ore aggiuntive eventualmente effettuate.

Articolo 15 -Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente previsto, si applicano le norme vigenti del contratto collettivo nazionale di lavoro e dalle altre disposizioni normative applicabili in materia.