

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

Art. 1 - Ambito di applicazione.

1. La presente normativa disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e da tempo parziale a tempo pieno, dei dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie categorie e definisce le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, comunque costituito.

Art. 2 - Definizione e tipologia.

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende lo svolgimento di mansioni lavorative di durata inferiore al normale orario di lavoro, annuale, mensile o settimanale, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla qualifica ed al profilo ricoperti dal lavoratore.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si distingue secondo le seguenti tipologie:
 - 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 (cinque o sei giorni);
 - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o 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) misto, con combinazione delle due modalità indicate ai precedenti punti a) e b).

Art. 3 - Posti a tempo parziale.

1. L'Ente, in fase di predisposizione del Piano Triennale del fabbisogno del personale, individua nella propria Dotazione organica complessiva i posti da coprire a mezzo di contratti di lavoro a tempo parziale.
2. Il personale dipendente a tempo pieno che richieda, o abbia già ottenuto la trasformazione del rapporto a tempo parziale, viene assegnato, in via prioritaria, dal competente Dirigente, previa eventuale modifica del contratto di lavoro, ad altre Aree, Servizi od Uffici per la copertura dei posti vacanti a tempo parziale previsti dalla Dotazione Organica, compatibilmente con la categoria, il profilo ed i titoli di studio e professionali posseduti dal dipendente e l'orario di lavoro contrattualmente disciplinato.

Art. 4 – Articolazione oraria.

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi nelle seguenti percentuali rispetto al rapporto a tempo pieno su base 36 ore/settimana:
 - Media 18 ore settimanali pari al 50% dell'orario a tempo pieno nel periodo di riferimento;
 - Media 24 ore settimanali pari al 66.66% dell'orario a tempo pieno nel periodo di riferimento;

- Media 30 ore settimanali pari all'83.33% dell'orario a tempo pieno nel periodo di riferimento.
2. L'orario di lavoro del personale a tempo parziale dovrà comunque articolarsi nell'ambito dell'orario di servizio stabilito per il personale a tempo pieno rispettando la flessibilità oraria d'ingresso stabilita.
 3. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale l'articolazione della prestazione, la flessibilità oraria d'ingresso e la sua distribuzione sono concordate tra il Dirigente dell'Area ed il dipendente, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali del Servizio/Ufficio. In caso di mancato accordo la modulazione della prestazione è determinata dal Dirigente dell'Area, nell'ambito della sua autonomia gestionale.
 4. L'articolazione dell'orario a tempo parziale deve essere coerente con il funzionamento e l'apertura al pubblico degli uffici. In caso di ferie e/o prolungate assenze a qualsiasi titolo del personale a tempo pieno assegnato allo stesso Servizio/Ufficio, ogniqualvolta il Dirigente ne ravvisi la necessità può chiedere al personale a part-time prestazioni di lavoro aggiuntive, nel limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero, fatto salvo il consenso del dipendente stesso.

Art. 5 - Limiti alla trasformazione.

1. Il contingente di personale a tempo parziale non può superare il 25% dei posti coperti previsti in Dotazione organica aumentato del numero dei posti previsti nel fabbisogno annuale del personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso all'unità. A tal fine non si computano i posti per i quali il tempo parziale è escluso a norma di legge o regolamentare, fatta eccezione per i posti di Responsabile di Servizio di cui al successivo art. 8. Si computano i posti a tempo parziale già in essere
2. La somma delle frazioni di posti a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno.
3. In ogni Servizio/Ufficio dovrà comunque essere garantita la presenza almeno del 50% dei lavoratori a tempo pieno in relazione alla Dotazione Organica effettiva.

Art. 6 - Elevazione dei limiti.

1. Il limite di cui all'art. 5 è elevato di un ulteriore 10% qualora il dipendente che richiede la trasformazione del proprio rapporto di lavoro attesti la presenza di una delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
 - a) Dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) Familiari, così come individuati nell'art. 433 del Codice Civile, che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
 - c) Genitori con figli di età fino a quattordici anni, in relazione al loro numero.

Art. 7 - Richiesta di trasformazione.

1. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate trascorsi almeno due anni dall'assunzione presso questa Amministrazione.
2. Le domande vanno presentate in due periodi: entro il 30 giugno od entro il 31 dicembre di ogni anno. Il rapporto di lavoro, in caso di esito positivo della procedura, è trasformato con

decorrenza dal 1° settembre per le domande presentate entro il 30 giugno e con decorrenza 1° marzo per le domande presentate entro il 31 dicembre.

3. La domanda va presentata per iscritto dal dipendente interessato al Servizio Risorse Umane e deve contenere i seguenti elementi, in difetto dei quali non è dato corso alla procedura:
 - a. nome, cognome, luogo e data di nascita del richiedente;
 - b. categoria, profilo professionale ed Area di appartenenza;
 - c. modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale richiesta e concreta articolazione dell'orario, specificando i giorni e l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa, conformemente alle previsioni di cui al precedente art. 4;
 - d. l'indicazione se il richiedente intende svolgere o meno un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, nel qual caso deve essere specificata la natura ed il contenuto dell'attività ed ogni altro elemento che permetta all'Amministrazione di valutarne la compatibilità e non interferenza, in fatto ed in diritto, con il servizio svolto dal dipendente;
 - e. sottoscrizione del richiedente;
 - f. il parere del Dirigente dell'Area di appartenenza del dipendente interessato.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare all'Amministrazione l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna entro i 15 giorni antecedenti l'inizio o la variazione della stessa. Eventuali attività occasionali o temporanee sono sempre soggette alla disciplina per lo svolgimento di incarichi esterni qualora il rapporto di lavoro a tempo parziale comporti una prestazione lavorativa superiore al 50% di quella ordinaria.
5. Entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta da parte del dipendente, il Dirigente del Servizio Risorse Umane comunica al dipendente ed al relativo Dirigente le risultanze dell'istruttoria ed il conseguente accoglimento o rigetto della domanda.
6. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane, acquisito il parere del Dirigente dell'Area di appartenenza del richiedente, può differire, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora l'accoglimento comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del Servizio di appartenenza. Il differimento è possibile per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine per la costituzione automatica del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Nel caso in cui la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sia motivata dalle gravi e documentate situazioni familiari di cui all'art. 6, l'esame della domanda e l'accoglimento, o il rigetto, della stessa deve avvenire nel termine di trenta giorni dalla sua presentazione e la trasformazione del rapporto di lavoro ha decorrenza dal 1° o dal 15° giorno del mese successivo.

Art. 8 - Casi di esclusione e casi particolari.

1. E' esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:
 - a) personale incaricato quale responsabile di posizione organizzativa;
 - b) personale responsabile di Servizio;
 - c) personale assegnato ad Ufficio con dotazione di unico dipendente;
 - d) personale assegnato al Servizio di Protezione Civile;
 - e) personale del Servizio di Polizia Locale.

2. I dipendenti, di cui alle lettere b), c) e d) possono ottenere, di norma, la trasformazione del rapporto di lavoro esclusivamente per la tipologia di part time orizzontale con 30 ore settimanali anziché 36. Ai fini di quanto disposto dall'art. 5 – comma 1 –, il numero dei posti previsti e/o coperti dai Responsabili di Servizio sono computati ai fini della determinazione dell'aliquota del 25 % di cui al precedente art. 5.
3. Per il personale della Polizia Locale, fermo restando il riconoscimento della natura particolare del profilo professionale ricoperto che esclude, per motivi organizzativi, la possibilità di estendere in via generale l'accesso al part time, le parti contraenti concordano nell'individuare in n.1 unità il contingente di personale che può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro rimanendo assegnato al Comando di Polizia Locale. Rimane comunque inalterata la possibilità, per il personale assegnato al Comando di Polizia Locale di beneficiare dell'ipotesi di cui al comma successivo.
4. In deroga a quanto previsto dal comma 1, è consentita la trasformazione dal rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi di gravi e documentate situazioni familiari di cui all'art. 6, ferma restando la possibilità, da parte del Dirigente, di assegnare il dipendente ad altra Area, Servizio od Ufficio.

Art. 9 - Attività extra istituzionali.

1. Il dipendente che chiede ed ottiene l'instaurazione di un rapporto di lavoro con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, può iscriversi ad albi e svolgere attività professionale, subordinata o autonoma, esercitare il commercio e l'industria, accettare cariche in società a scopo di lucro e l'assunzione di impieghi alle dipendenze di privati o di Pubbliche Amministrazioni.
2. L'attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni può essere svolta solo previa autorizzazione dell'Ente e previa verifica della non interferenza con i compiti istituzionali.
3. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro viene negata con determinazione del Dirigente del Servizio Risorse Umane, sentito il Dirigente dell'Area di assegnazione, nel caso in cui l'attività di lavoro esterna, subordinata od autonoma, comporti conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che lo stesso svolge presso l'Amministrazione Comunale.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna. Tale obbligo sussiste anche per i dipendenti con rapporto di lavoro part time non superiore al 50%.
5. L'autorizzazione o il diniego viene comunicato al dipendente e per conoscenza al Dirigente dell'Area di assegnazione.
6. Per ogni altro istituto normativo si fa riferimento alla disciplina vigente in tema di incompatibilità.
7. Il personale dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, soggiace alla normativa vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale dipendente a tempo pieno.

Art. 10 - Precedenza nelle richieste di trasformazione.

1. Nel caso il numero delle domande presentate superi il limite percentuale di cui all'art.5, ai fini della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, costituiscono titoli di precedenza quelli indicati all'art. 4, comma 12, dell'Accordo Integrativo sottoscritto il 14

settembre 2000 al CCNL del 1° aprile 1999, nonché, al 4° posto, la condizione di studente lavoratore.

2. In caso di parità ulteriore dopo l'applicazione del comma precedente l'Amministrazione applicherà il criterio cronologico di presentazione della domanda al Protocollo Generale.
3. I titoli di precedenza dovranno essere idoneamente documentati o autocertificati. L'Amministrazione si riserva in ogni momento il controllo in merito alla veridicità e regolarità dei documenti prodotti.

Art. 11 - Istituti contrattuali e tempo parziale.

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene costituito mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, stipulato in forma scritta e contenente l'indicazione della durata e della articolazione della prestazione lavorativa e del relativo trattamento economico.
2. I trattamenti accessori collegati per loro natura alla durata della prestazione lavorativa sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura frazionata e direttamente proporzionale alla prestazione oraria.
3. 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.
4. Prima della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (nel caso di part time verticale), o viceversa, l'Ente procede alla liquidazione delle prestazioni straordinarie effettuate ed il dipendente effettua le ferie maturate e non godute.

Art. 12 - Lavoro supplementare e 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 (prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato ed entro il limite del tempo pieno), nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori a un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
2. Il personale con il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo 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.
3. Il dipendente manifesta il proprio consenso all'effettuazione delle ore di lavoro aggiuntivo sottoscrivendo il provvedimento con il quale il Dirigente competente autorizza la prestazione.
4. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile dai commi 1 e 2, la percentuale di maggiorazione prevista dagli stessi è elevata al 50%.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario, rispetto al limite posto dalla disciplina contrattuale, non possono in alcun caso superare il tetto annuo autorizzato per ciascun dipendente da parte del competente Dirigente di Area, in riferimento alle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora si superi il predetto limite il dipendente è tenuto al recupero compensativo equivalente delle ore di lavoro aggiuntivo.

Art. 13 – Clausole elastiche.

1. La variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa del dipendente a tempo parziale, ai sensi dell'art. 3, comma 7, del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, può essere richiesta dal Dirigente in presenza di:
 - a) eventi di carattere straordinario ed eccezionale;
 - b) situazioni non prevedibili di lavoro comportanti notevole impegno di personale;
 - c) intervenute modifiche all'assetto organizzativo del servizio in cui risulta impiegato il dipendente.
2. La variazione del rapporto di lavoro di cui al comma precedente deve essere formalizzata attraverso uno specifico patto scritto da redigersi in calce al contratto di lavoro, nel quale viene fatta espressa menzione della data di stipulazione e della possibilità di denuncia di cui al comma seguente.
3. L'eventuale denuncia del patto da parte del lavoratore può essere effettuata non prima di cinque mesi dalla stipulazione del patto stesso, corredata da un preavviso all'Ente non inferiore al mese e deve indicare le seguenti e documentate ragioni:
 - esigenze di carattere familiare;
 - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
 - necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata ed autonoma;
 - esigenze formative o di studio.
4. A seguito della denuncia del patto da parte del dipendente viene meno la facoltà dell'Ente di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Art. 14 - Variazione dell'articolazione dell'orario.

1. La richiesta del dipendente di articolare l'orario di lavoro secondo modalità diverse da quelle indicate nel contratto individuale può essere accolta dal Dirigente del Servizio Risorse Umane, per una sola volta, nel rispetto della percentuale fissata di prestazione a tempo parziale. La nuova articolazione dell'orario di lavoro decorrerà successivamente alla sottoscrizione di una appendice contrattuale.
2. La richiesta di variazione della fascia di rapporto a tempo parziale non è ammessa prima del decorso del biennio iniziale. Solo per motivate esigenze di servizio il Dirigente del Servizio Risorse Umane, su parere favorevole del Dirigente dell'Area di appartenenza, può accogliere la richiesta anche anteriormente al decorso del biennio.

Art.15 - Aumento o diminuzione dell'orario di lavoro.

1. Fatto salvo quanto disposto dal successivo art. 16, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può chiedere di incrementare o di diminuire il proprio orario di lavoro nei limiti delle percentuali stabilite dall'art. 4 – comma 1 -, in questo caso trova applicazione la procedura di cui all'art. 7.

Art. 16 - Rientro 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 vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. I dipendenti assunti dal Comune di Mirano con rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art. 17 - Destinazione dei risparmi di spesa.

1. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale vengono così suddivisi:
 - il 50 % dei predetti risparmi può essere utilizzata per nuove assunzioni tramite procedure selettive pubbliche o tramite passaggio diretto di personale tra amministrazioni;
 - il 30 % costituisce economia di Bilancio;
 - il 20 % è destinato ad incrementare il fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L..
2. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono economie di bilancio.
3. Ai fini del calcolo delle suddette percentuali devono essere prese in considerazione le economie effettive ovvero quelle derivanti da trasformazione di posti che non abbiano comportato riorganizzazione dei servizi mediante assunzione di ulteriore personale.