



*Comuni di Londa – Pelago – Pontassieve – Reggello – Rufina – San Godenzo*

# **REGOLAMENTO dei RAPPORTI di LAVORO a TEMPO PARZIALE**

**valido per l'Unione e per  
tutti i Comuni che  
aderiscono al Servizio  
Personale Associato**

*Le disposizioni del presente regolamento sono state oggetto di confronto territoriale con i soggetti sindacali, che è avvenuto nei giorni 11 e 21 febbraio, 4 marzo e 11 aprile 2019, come risulta dai relativi verbali*

**APPROVATO** dalla Giunta esecutiva dell'Unione  
con deliberazione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

## Sommario

Art. 1 – Personale avente diritto.....	3
Art. 2 – Contingenti di posti a tempo parziale.....	3
Art. 3 – Tipologie.....	3
Art. 4 – Esclusioni e limitazione.....	4
Art. 5 – Procedura di trasformazione del rapporto - Decorrenze .....	5
Art. 6 – Contratto individuale di lavoro .....	6
Art. 7 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	6
Art. 8 – Lavoro aggiuntivo/straordinario .....	6
Art. 9 – Entrata in vigore. Disposizioni finali.....	6
Art. 10 – Rinvio a normativa .....	6

### **Art. 1 – Personale avente diritto**

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali, le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e per il rientro a tempo pieno.
2. Le disposizioni si applicano ai dipendenti dell'Unione e dei Comuni che ne fanno parte, ai sensi dell'articolo 16 dello Statuto.
2. I limiti e le percentuali previste dal presente regolamento non si applicano alle lavoratrici ed ai lavoratori che risultino affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, così come individuate dall'art. 8, comma 3, del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I predetti lavoratori hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed alla successiva ricostituzione del rapporto a tempo pieno, anche in deroga alle scadenze e decorrenze di cui al successivo articolo 5. La stessa disciplina si applica anche alle richieste di part-time in luogo del congedo parentale ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ed alle condizioni ivi previste.

### **Art. 2 – Contingenti di posti a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità, rilevata al 31 dicembre di ciascun anno. Nel computo non si tiene conto del personale escluso dall'applicazione dell'istituto, indicato al successivo articolo 3.
2. Per i profili professionali dell'Area di Vigilanza e per il profilo di "Assistente sociale", in considerazione della specialità degli stessi anche in relazione ai servizi nei quali sono impegnati ed al fine di garantire un livello minimo essenziale nella funzionalità dei servizi medesimi ed evitare che si determini un pregiudizio alla funzionalità degli Enti, la percentuale del contingente a tempo parziale è calcolata sul numero dei dipendenti in servizio inquadrati nei rispettivi profili, fermo restando quanto previsto dal precedente comma.
3. Nei casi in cui gli Enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, abbiano individuato i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, definendo preventivamente il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione, possono essere accolte richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle forme e nelle modalità previste, soltanto nel rispetto del solo limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale di ciascuna categoria.
4. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate da ciascun Ente in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui ai precedenti commi 1 e 2 di un ulteriore 10% massimo.
5. In caso di domande eccedenti i suddetti contingenti sarà data la precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo per 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 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 e, in caso di parità, in relazione all'età;
  - g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

### **Art. 3 – Tipologie**

1. Il rapporto di lavoro part-time può essere articolato in:
  - a) part-time ORIZZONTALE ORDINARIO (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto, di norma, per lo stesso numero di ore a parità di orario giornaliero ed in rapporto tendenzialmente proporzionale allo stesso);
  - b) part-time ORIZZONTALE SPECIALE, limitato agli orari articolati su 5 giorni, (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto di un numero di ore, anche diverso, che consenta la resa della prestazione per lo stesso numero di ore giornalieri);
  - c) part-time VERTICALE (prestazione lavorativa limitata a 2 o 3 giorni alla settimana, o sei mesi nell'anno, per il part-time a 18 ore; a 3 o 4 giorni alla settimana, o otto mesi nell'anno, per il part-time a 24 ore; a 4 giorni alla settimana, o 9/10 mesi nell'anno, per il part-time a 27 e 30 ore);
  - d) part-time MISTO SETTIMANALE, limitato ai part-time a 18, 20 e 24 ore (prestazione lavorativa articolata su 4 giorni ad orario ridotto di un numero di ore, anche diverso, che consenta la resa della prestazione per lo stesso numero di ore giornalieri);

- e) part-time MISTO ANNUALE, limitato ai part-time a 18, 24, 27 e 30 ore (prestazione lavorativa resa in orario ridotto secondo il relativo modello, di cui alla precedente lettera a), per 9, 10 o 11 mesi);
- f) part-time ATIPICO (orario unico su cinque giorni) per orari articolati su 5 giorni (30 ore settimanali - meno 2 rientri pomeridiani).
2. Nel caso di part-time orizzontale o misto settimanale le prestazioni lavorative giornaliere non possono essere inferiori a 4 ore, né superiori a 8 ore.
3. Nel caso di part-time verticale annuale i periodi di astensione sono fruiti a mesi interi e, in caso di due o più mesi, possono essere fruiti in non più di due periodi, sempre a mesi interi.
4. Al fine di evitare che si determini un pregiudizio alla funzionalità degli Enti sono individuate le seguenti tipologie orarie di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale previsto dalle vigenti norme contrattuali (36 ore):
- A) 18 ore settimanali 50,00% (part-time verticale, misto settimanale e annuale)
- B) 20 ore settimanali 55,55% (part-time orizzontale speciale e misto settimanale)
- C) 24 ore settimanali 66,67% (part-time orizzontale, verticale e misto)
- D) 25 ore settimanali 69,44% (part-time orizzontale speciale)
- E) 27 ore settimanali 75,00% (part-time orizzontale ordinario, verticale e misto mensile)
- F) 30 ore settimanali 83,33% (part-time orizzontale ordinario per orari articolati su 6 giorni; per orari articolati su 5 giorni: part-time atipico e misto settimanale e annuale)
- G) 33 ore settimanali (media annua) 91,67% (part-time verticale annuale: orario normale con sospensione del servizio per un mese nell'anno)
5. L'articolazione su 12 ore potrà essere prevista in casi eccezionali previa specifica valutazione organizzativa di compatibilità col servizio. In tal caso sono consentiti orari part-time solo di tipo verticale o misto settimanale.
6. Nel caso di prestazione lavorativa a tempo parziale resa per svolgere un'altra attività, nel rispetto delle norme vigenti e della regolamentazione dell'Ente di appartenenza, la percentuale di tempo parziale lavorata non potrà essere superiore al 50%.
7. In caso di part-time misto annuale le percentuali di servizio prestato su base annua di cui al comma 4 sono ridotte in proporzione ai mesi di effettivo servizio.
8. Gli orari del personale part-time, concordati tra la/il dipendente interessata/o e il responsabile del servizio di assegnazione devono essere conformi all'orario del servizio.
9. Nel caso di part-time di tipo verticale, su base annuale, e di tipo misto annuale la possibilità di fruire di un periodo di ferie senza soluzione di continuità rispetto al periodo di part time, sarà subordinata alle esigenze del servizio.

#### **Art. 4 – Esclusioni e limitazione**

1. Sono escluse da ogni forma di rapporto a tempo parziale:
- POSIZIONI ORGANIZZATIVE: Il personale incaricato di responsabilità di posizione organizzativa. La/il titolare della stessa può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. I comuni privi di dirigenza, in relazione a specifiche esigenze organizzative, possono conferire incarichi di posizione organizzativa anche a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50%.
  - Le/i dipendenti che stanno svolgendo il periodo di prova.
2. Affinché l'accoglimento delle richieste di part time presentate da dipendenti addetti a particolari mansioni non produca pregiudizio alla funzionalità dell'ente si stabiliscono le seguenti limitazioni:
- A. Il personale assegnato alla POLIZIA MUNICIPALE con il profilo professionale di vigilanza, essendo sottoposto a regime di orario turnificato, potrà chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale solo per la tipologia VERTICALE.
- Saranno autorizzate le seguenti riduzioni orarie di cui all'art. 7 del presente regolamento:
- a) tipologia di cui all'art. 2, comma 4, lett. A) - 18 ore settimanali pari al 50% della prestazione lavorativa, nella modalità verticale;
- b) tipologia di cui all'art. 2, comma 4, lett. F) 83,33% nella modalità verticale settimanale (meno un giorno la settimana) o annuale (meno 2 mesi);
- c) tipologia di cui all'art. 2, comma 4, lett. C) 66,67% nella sola modalità di meno due giorni la settimana;
- d) tipologia di cui all'art. 2, comma 4, lett. G) 91,67% solo nella modalità meno un mese;
- La richiesta, per le tipologie di riduzione oraria nelle percentuali di cui ai punti b), c) e d), volte a permettere ai dipendenti di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle di lavoro, è ammessa esclusivamente per i dipendenti:
- che si trovino in particolari situazioni psico-fisiche;
  - che abbiano uno o più figli di età inferiore a 14 anni;
  - che prestino assistenza a familiari portatori di handicap o di età superiore ai 70 anni con un'invaliderà comunque riconosciuta;

- altre motivazioni valutate positivamente dal Responsabile del Servizio.

B. Il personale appartenente al profilo di ASSISTENTE SOCIALE, in quanto addetto a servizi per i quali è necessario garantire la continuità e l'integrale copertura, potrà accedere esclusivamente ad un'articolazione oraria di tipo orizzontale o verticale con le seguenti modalità:

a) Riduzione oraria: non superiore alle 12 ore settimanali (vale a dire non potranno essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale con meno di 24 ore lavorative settimanali) e garantendo la presenza in servizio per almeno 4 giornate lavorative settimanali;

b) Prestazioni fuori orario: il personale di cui sopra con orario part-time dovrà altresì garantire l'assolvimento di compiti d'istituto inderogabili laddove previsti anche con prestazioni fuori dell'orario di servizio prestabilito. Le ore effettuate oltre il previsto orario settimanale potranno essere recuperate o compensate ai sensi della normativa vigente.

Fermo restando quanto previsto al punto b) possono essere accolte richieste di part-time a 33 o 30 ore nella modalità verticale su base annuale (sospensione del servizio per 1 o 2 mesi continuativi) e di part-time a 27 ore nella modalità misto annuale (sospensione del servizio non superiore a due mesi continuativi), limitatamente ai/alle dipendenti:

- che si trovino in particolari situazioni psico-fisiche;

- che abbiano uno o più figli di età inferiore a 14 anni;

- che prestino assistenza a familiari portatori di handicap o di età superiore ai 70 anni con un'invalideria comunque riconosciuta;

- altre motivazioni valutate positivamente dal Responsabile del Servizio.

C. Per il personale educativo degli ASILI NIDO sono autorizzabili rapporti a tempo parziale con modalità orizzontale per non meno di 22 ore settimanali, compreso il monte ore destinato alle attività integrative. Non possono essere autorizzate trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale qualora il numero dei/delle dipendenti a tempo parziale superi il 40% del totale del personale in servizio nei profili (categoria C e D) del personale educativo. Tutte le suddette tipologie di part-time sono consentite fermo restando e nel rispetto delle articolazioni orarie turnificate in vigore nelle rispettive strutture di assegnazione.

D. Le/gli altri dipendenti sottoposti a regime di ORARIO TURNIFICATO, con profilo professionale diverso da quello di vigilanza e del personale educativo degli Asili Nido, possono accedere solo al part-time verticale, in modo da rendere compatibile l'orario di servizio con i turni di lavoro previsti. A detto personale si applicano le limitazioni di cui alle lettere a) e b) del punto B. del presente articolo (Riduzione oraria - Prestazioni fuori orario).

3. In caso di numero di domande eccedenti il contingente di posti part time di cui al precedente comma, si applicano i criteri di precedenza di cui all'art. 2, commi 4 e 5, nell'ordine ivi indicato. A parità di condizioni, dopo aver applicato il criterio della rotazione, si utilizza il criterio della maggiore anzianità di servizio.

4. In caso di lavoratrici o lavoratori di qualsiasi profilo professionale che usufruiscono di riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del d.lgs. 151/2001, l'autorizzazione al part time decorre dal compimento di un anno di età del figlio.

### **Art. 5 – Procedura di trasformazione del rapporto - Decorrenze**

1. Le/i dipendenti a tempo indeterminato interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o alla modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale che comporta variazione della percentuale di prestazione lavorativa già autorizzata, dovranno presentare specifica istanza motivata, entro i termini di giugno e dicembre di ogni anno, ad eccezione delle richieste di part time con sospensione del servizio per i mesi estivi che potranno essere presentate solo alla scadenza di dicembre. Nell'istanza sono specificati la tipologia (orizzontale, verticale, misto, atipico) e la percentuale del part-time richiesto, le motivazioni alla base della richiesta nonché l'eventuale ulteriore attività lavorativa, subordinata o autonoma, in caso di richiesta di part-time per una percentuale pari o inferiore al 50% dell'orario.

2. La domanda di trasformazione viene presentata al Responsabile del servizio di appartenenza che, a seguito di specifica valutazione, formula il proprio parere obbligatorio e vincolante. L'istanza è rigettata, con parere adeguatamente motivato, nel caso in cui la trasformazione in part-time comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal/dalla dipendente, pregiudizio alla funzionalità del servizio e dell'Ente. L'istanza è altresì rigettata qualora l'eventuale seconda attività lavorativa risulti in conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso, ovvero comunque sussista una situazione di incompatibilità, secondo le leggi vigenti ed i regolamenti dell'Ente. Il Responsabile del servizio può richiedere, per specifiche e motivate esigenze, modifiche alla tipologia, alla percentuale del part-time, all'articolazione dell'orario ed alla decorrenza della trasformazione.

3. Le istanze, corredate del parere del Responsabile del servizio, sono trasmesse al Servizio Personale Associato, di norma entro trenta giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande, per l'eventuale assunzione degli atti di concessione. I singoli Responsabili informeranno i propri dipendenti del diniego della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

4. Il Responsabile del Servizio Personale procede alla trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale nel limite delle disponibilità del contingente. Nel caso in cui, le richieste di part time valutate positivamente ai fini dell'autorizzazione da parte dei singoli Responsabili, siano superiori a quelle concedibili, si applicano le preferenze indicate dall'articolo 2. Del diniego alla trasformazione è data comunicazione ai/alle dipendenti interessati/e.

5. Le decorrenze dei contratti sono:

- 1° febbraio per chi presenta domanda a dicembre;
- 1° agosto per chi presenta domanda a giugno;
- 1° settembre per il personale educativo degli Asili Nido.

#### **Art. 6 – Contratto individuale di lavoro**

1. Il contratto individuale di lavoro a tempo parziale deve contenere una chiara indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

2. Il tipo di articolazione della prestazione part time e la sua distribuzione devono essere concordati tra la/il dipendente interessata/o e il Responsabile della struttura di assegnazione; l'accordo tra le due parti diventa pertanto un momento necessario al fine di armonizzare le esigenze personali del richiedente con quelle del servizio

3. Al fine di consentire agli Enti la verifica dell'assenza di pregiudizi alla funzionalità dei propri servizi, anche alla luce delle eventuali novità sopraggiunte nell'organizzazione del lavoro, nonché di valutare, in condizioni di equità, anche le eventuali nuove istanze di altri lavoratori interessati, i contratti di lavoro part-time sono stipulati per la durata di 2 anni nell'ambito del rapporto di lavoro instaurato con l'ente.

4. Due mesi prima della scadenza del contratto part-time la/il dipendente, nel caso in cui intenda proseguire il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare nuova istanza secondo la procedura ordinaria. Sia nel caso che la domanda venga respinta, sia nel caso in cui venga accolta, la documentazione dovrà essere trasmessa al Servizio Personale per la trasformazione a tempo pieno o la prosecuzione del contratto di lavoro a tempo parziale.

5. I singoli Responsabili informeranno le/i propri dipendenti del diniego della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

#### **Art. 7 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Modifiche della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale, ciclico e atipico) della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

2. Tali modifiche al contratto individuale di lavoro sono sottoscritte dalla/dal dipendente e dal Responsabile e trasmesse Servizio Personale per la relativa presa d'atto e non comportano variazione nella scadenza del contratto.

#### **Art. 8 – Lavoro aggiuntivo/straordinario**

1. In casi eccezionali di particolare necessità organizzative il dirigente può richiedere al personale con rapporto di lavoro a part-time, la prestazione di lavoro aggiuntivo o straordinario secondo le modalità previste dal CCNL vigente.

#### **Art. 9 – Entrata in vigore. Disposizioni finali**

1. Le disposizioni contenute nel presente regolamento entrano in vigore con l'efficacia della deliberazione che le ha approvate.

2. I contratti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in essere continuano ad avere efficacia fino alla loro scadenza.

3. Per i contratti in essere privi di scadenza gli Enti, decorsi trenta mesi dall'entrata in vigore del presente regolamento, si riservano di formulare agli interessati una proposta di modifica del contratto per l'adeguamento al presente regolamento, anche per fasi successive. Le eventuali modifiche saranno approvate per accordo fra le parti.

#### **Art. 10 – Rinvio a normativa**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.