



COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO

Provincia di Perugia

REGOLAMENTO COMUNALE
PER LA GESTIONE DEL PART-TIME

Approvato con DGC n. 307 del 22.12.2022

ART. 1

Oggetto

Il presente regolamento disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti del Comune di Castiglione del Lago.

ART. 2

Definizione

Per “tempo pieno” si intende l’orario normale di lavoro fissato dalla normativa vigente.

Per “tempo parziale” si intende l’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, sottoscritto dal lavoratore, che risulti inferiore all’orario di lavoro a “tempo pieno”.

Per “orario di servizio” si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità degli uffici previsti dall’Amministrazione del Comune di Castiglione del Lago e l’erogazione dei servizi ai cittadini.

Per orario di “apertura al pubblico” si intende il periodo di tempo giornaliero nel quale nell’ambito dell’orario di servizio gli uffici sono accessibili ai cittadini.

Per “orario di lavoro” si intende il periodo di tempo giornaliero nel quale, nel rispetto dell’obbligo contrattuale, ogni dipendente è tenuto ad assicurare le prestazioni lavorative nell’ambito dell’orario di servizio.

I termini tempo parziale e part-time sono da considerarsi sinonimi.

ART. 3

Tipologia

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) **orizzontale**, con orario giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi determinati 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;

- c) **misto**, con combinazione delle due modalità previste alla lettera a) e b) (solo in casi eccezionali e per comprovate esigenze);
- d) **lavoro supplementare**, quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.

Le ore lavorative giornaliere devono essere minimo di 3 ore a condizione che l'attività sia esercitabile nell'orario di servizio e non pregiudichi l'efficacia della prestazione.

ART. 4

Costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale e iniziativa dell'Ente

Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, l'Amministrazione stabilisce, per ogni categoria, i profili professionali che saranno ricoperti, nel rispetto del 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno, con rapporto di lavoro a tempo parziale, indicando la tipologia del part-time e l'articolazione dell'orario di lavoro.

I dipendenti interessati di pari categoria e identico profilo professionale potranno presentare apposita domanda ad apposito bando di selezione predisposto dall'ufficio del personale nei termini fissati nel piano delle assunzioni.

Qualora si debba ricorrere ad una scelta fra più aspiranti, vengono applicate le precedenze di cui all'art. 53, comma 9 del CCNL 21.05.2018 con la specifica di seguito riportata:

- I portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche beneficiano delle seguenti priorità:
 - presenza di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
 - invalidità riconosciuta non utile ai fini dell'assunzione obbligatoria, se superiore al 50%;
 - dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92;
 - dipendenti in altre gravi condizioni psicofisiche attestate da certificato medico.

Nell'ambito di tali priorità viene, inoltre, considerata l'anzianità di servizio.

ART. 5

Trasformazione del rapporto di lavoro ad iniziativa del dipendente

Qualora l'ente non abbia provveduto ad inserire nel piano del fabbisogno del personale l'intera percentuale del 25% dei posti di dotazione organica delle categorie professionali con le modalità di cui all'art. 1, nell'ambito dei posti residui, i dipendenti possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time con le modalità previste dall'art. 53 del CCNL 21.05.2018.

Nella domanda devono essere indicati i dati anagrafici, la motivazione, i dati professionali, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso il Comune, l'articolazione dell'orario secondo le fasce indicate all'art. 3 nonché l'eventuale possesso di titoli di precedenza.

Il dipendente che voglia trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione

lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno deve specificare nella domanda l'ulteriore attività lavorativa, subordinata od autonoma, che intenda esercitare, affinché possa essere verificato il rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità.

Le domande dovranno essere presentate:

- ❖ Entro il mese di **giugno e dicembre** di ogni anno.

Le decorrenze sono a data fissa:

- ❖ Dal **1° febbraio** e dal **1° agosto** di ogni anno.

Alla presentazione della domanda il settore Risorse Umane richiede il parere dettagliatamente motivato del responsabile dell'Area a cui il personale è assegnato o del Segretario Comunale nel caso di Titolari di E.Q., che deve esprimersi in merito alla richiesta;

Il responsabile competente o il Segretario Comunale nel caso di titolari di E.Q. può richiedere chiarimenti e/o integrazioni al dipendente, nei seguenti casi:

- qualora la domanda risulti incompleta degli elementi essenziali per la valutazione della stessa;
- qualora la domanda non permetta di verificare se l'attività di lavoro che il dipendente intende praticare comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che lo stesso svolge presso l'amministrazione comunale;

La Giunta Comunale si esprime con atto deliberativo in merito alle risultanze dell'istruttoria, che deve concludersi entro il termine di giorni 60 dalla data della presentazione della domanda.

Decorso il termine di 60 giorni senza che l'Amministrazione si sia pronunciata, la trasformazione del rapporto di lavoro si determina automaticamente.

Negli stessi termini il dipendente già a part-time potrà proporre una modifica del proprio rapporto di lavoro in corso, sia con conferimento alla tipologia dello stesso sia con riferimento alla articolazione oraria della prestazione lavorativa.

In tal caso, qualora l'amministrazione dia il proprio assenso, si applicano le procedure previste per la trasformazione del rapporto.

Qualora si debba ricorrere ad una scelta fra più aspiranti vengono utilizzate le precedenze di cui al comma 9 dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018.

Si prescinde dalle scadenze, di cui sopra, qualora l'amministrazione non subisca disservizi, o abbia convenienza all'accoglimento della richiesta anticipata, qualora sussista nella vigente dotazione organica dell'ente il relativo posto vacante.

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

ART. 6

Esclusione e limitazione

Non può richiedere il part-time, se non previa rinuncia all'incarico, il dipendente incaricato di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31.3.1999. Tale norma può essere derogata solo su espressa previsione da parte della Giunta Comunale anche per singole Posizioni Organizzative come stabilito dall'art. 53 comma 3 del CCNL 21.05.2018.

Il personale dell'area di vigilanza, con esclusione di quello con profilo "amministrativo/contabile", può richiedere solo il part-time verticale con articolazione della prestazione su alcuni giorni del mese o di determinati periodi dell'anno.

ART. 7

Attività extraistituzionale

Il dipendente con rapporto a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, previo accertamento, da parte dell'ente, dell'insussistenza di conflitto di interesse dell'ulteriore attività che il dipendente andrà ad espletare con i compiti istituzionali al medesimo affidati.

In caso di incompatibilità, il rapporto di lavoro a part-time potrà essere rifiutato e, se già in atto, dovrà essere immediatamente revocato.

Al dipendente ammesso al part-time al fine di svolgere altra attività, suscettibili di conflitti potenziali di interesse, la concessione del part-time potrà essere subordinata a specifiche condizioni.

Ogni violazione di quanto sopra, e delle eventuali condizioni apposte, costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso unilaterale del rapporto di lavoro.

Per l'accertamento delle condizioni di cui sopra il dipendente è tenuto a comunicare, di norma, almeno 30 gg. prima dell'inizio dell'attività, la tipologia della nuova attività che il medesimo andrà ad espletare, fornendo ogni utile elemento di valutazione.

Lo stesso è tenuto ad analogha comunicazione in caso di successivo inizio o di variazione dell'attività entro 15 giorni.

In tal caso l'ente, qualora riscontri, successivamente, un conflitto di interessi intimerà la cessazione della nuova attività, o le dimissioni del dipendente, nei termini di preavviso previsti dal contratto.

ART. 8

Trattamento economico del personale con rapporto di lavoro part-time

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, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

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, secondo la disciplina prevista dal Contratto Integrativo Decentrato.

ART. 9

Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare ai sensi dell'art. 62 comma 2 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022.

Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Art. 10

Per tutto quanto non disciplinato dal presente regolamento si fa riferimento al contratto o alle norme di legge al tempo vigenti.