

REGOLAMENTO COMUNALE PER LA GESTIONE

DEL PART-TIME

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 Biella ad eccezione del personale con qualifica dirigenziale.

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 Biella 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.

Presso il Comune di Biella sono individuate le seguenti fasce di rapporto di lavoro a tempo parziale:

18 ore settimanali (50%)

24 ore settimanali (66,67%)

30 ore settimanali (83,33%)

Per il part-time verticale di 18 o 24 ore, la prestazione lavorativa è limitata a 3 o 4 giorni lavorativi, per il part-time verticale a 30 ore, la prestazione lavorativa è su 4 giorni lavorativi.

Le ore lavorative giornaliere sono comprese fra un minimo di 3 ore, e un massimo di 8 (esclusa la pausa mensa) a condizione che l'attività sia esercitabile nell'orario di servizio e non pregiudichi l'efficacia della prestazione.

In fase di prima applicazione, i rapporti attualmente in atto con riduzione oraria diversa, potranno essere ricondotti, su richiesta, alla percentuale di cui sopra, altrimenti saranno mantenuti ad esaurimento.

ART. 4

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

1. 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.
2. I dipendenti interessati di pari categoria e identico profilo professionale potranno presentare apposita domanda sulla base dello schema allegato ad apposito bando di selezione predisposto dall'ufficio del personale nei termini fissati nel piano delle assunzioni.
3. Qualora si debba ricorrere ad una scelta fra più aspiranti, vengono fissate le seguenti precedenze:

- a) portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche con le 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.
- b) Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92, in relazione a familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o che assistono familiari in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- (Ai fini dell'individuazione delle gravi patologie si rimanda al decreto 21 luglio 2000 n. 278 del Ministro per la solidarietà sociale);
- c) Dipendenti genitori di figli minori, in relazione al numero degli stessi e, in caso di parità, dell'età;
- d) Dipendenti che hanno superato i 60 anni di età;
- e) Dipendenti che hanno compiuto i 25 anni di effettivo servizio;
- f) Dipendenti che intendono effettuare un secondo lavoro;
- g) Dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali:
4. Nell'ambito di tali priorità viene, inoltre, ponderata 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. 4 comma 4 del CCNL 14/9/2000.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è effettuata per iscritto dal dipendente sull'apposito modulo predisposto dal servizio del personale.

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 **30 giugno** di ogni anno per il personale asili nido;
- ❖ Entro il mese di **giugno e dicembre** di ogni anno per il restante personale.

Le decorrenze sono a data fissa:

- ❖ Dal **1° settembre di ogni anno** per il personale asili nido;
- ❖ Dal **1° febbraio e dal 1° agosto di ogni anno** per il restante personale.

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

Il termine dei 60 gg. previsto dall'art. 4 punto 4 del CCNL del 14/9/2000 decorre dalla data in cui l'istanza perviene all'Ufficio Personale. Qualora questa pervenga prima del 1° giugno o del 1° dicembre o del 30 giugno, si considera comunque una delle tre date per la decorrenza del termine.

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 all'art. 4 del presente regolamento.

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.

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.

Il personale dell'area di vigilanza può richiedere solo il part-time verticale con articolazione della prestazione su alcuni giorni del mese o di determinati periodi dell'anno.

Il totale del personale part-time di ogni settore non può superare il 25% della dotazione organica del settore stesso.

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.

Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

ART. 9

Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

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, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, nella misura massima 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 come riassunto nella sottostante tabella:

tipologia di part-time	Limite mensile
30 ore	12h
24 ore	10 ore 30 min
18ore	8 ore

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 quali:

- in occasione di appuntamenti elettorali o referendari;
- per l'organizzazione e la gestione di manifestazioni culturali, sportive, sociali di particolare rilevanza;
- in presenza di particolari punte di attività;
- per assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Le ore lavoro aggiuntive sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo di Lavoro del 14/09/2000 (escluso il salario accessorio) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Il personale con 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 di cui al comma 1. Tali ore sono retribuite con un compenso determinato maggiorando del 15% la base oraria di cui all'art. 52, comma 2, lettera b) del CCNL.

Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma è elevata al 50%. Per dette prestazioni dovrà essere richiesta dalla Divisione/Servizio Centrale competente preventiva autorizzazione al Servizio Centrale Risorse Umane.

Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del

lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso. In tal caso al dipendente verrà attribuita l'articolazione oraria immediatamente superiore a quella posseduta.

ART. 10

Ferie e festività soppresse

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Per quanto riguarda le richieste di part-time verticale, le ferie residue al momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, rimangono invariate cioè non vengono rapportate rispetto alla tipologia di part-time richiesto; analogamente nel passaggio da part-time a tempo pieno o a diversa tipologia di part-time. Se il dipendente inizia il part-time in un momento diverso dall'utilizzo dell'anno, occorre rapportare le ferie che si maturano nei due periodi, prima e dopo la trasformazione (vedi tabella).

Il personale a part-time può fruire della mezza giornata di ferie, indipendentemente dalla articolazione. Questa è calcolata in base alle ore giornaliere effettuate nella giornata di fruizione.

<u>GIORNI DI FERIE E G.R.</u>						
Rapportati alla tipologia di part-time e al numero di mesi lavorativi						
NUMERO MESI	PART-TIME ORIZZONTALE		PART-TIME VERTICALE			
			4 gg su 5		3 gg su 5	
12	28	4	22	3	17	2
11	26	4	21	3	15	2
10	23	3	19	3	14	2
9	21	3	17	2	13	2
8	19	3	15	2	11	2
7	16	2	13	2	10	1
6	14	2	11	2	8	1
5	12	2	9	1	7	1
4	9	1	7	1	6	1
3	7	1	6	1	4	1
2	5	1	4	1	3	0
1	2	0	2	0	1	0

ART. 11

Permessi

I permessi di cui all'art. 19 comma 2 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995 sono calcolati in proporzione alle ore di servizio prestate (vedi tabella). Lo stesso dicasi per i permessi ex art. 20 C.C.N.L..

<u>ORE DI PERMESSO RAPPORTATE ALLE ORE DI SERVIZIO E AI MESI LAVORATIVI</u>				
NUMERO MESI	<u>TEMPO PIENO</u>	<u>TEMPO PARZIALE</u>		
		30 ore	24 ore	18 ore
12	21 h 36'	18 h	14 h 24'	10 h 48'
11	19 h 48'	16 h 30'	13 h 12'	9 h 54'
10	18 h	15 h	12 h	9 h
9	16 h 12'	13 h 30'	10 h 48'	8 h 6'
8	14 h 24'	12 h	9 h 36'	7 h 12'
7	12 h 36'	10 h 30'	8 h 24'	6 h 18'
6	10 h 48'	9 h	7 h 12'	5 h 24'
5	9 h	7 h 30'	6 h	4 h 30'
4	7 h 12'	6 h	4 h 48'	3 h 36'
3	5 h 24'	4 h 30'	3 h 36'	2 h 42'
2	3 h 36'	3 h	2 h 24'	1 h 48'
1	1 h 48'	1 h 30'	1 h 12'	54'

ART. 12

Malattie e aspettative

Il periodo di comporta non viene proporzionato. Al personale part-time si applica la stessa disciplina del personale a tempo pieno.

ART. 13

Assenze per maternità, matrimonio e per malattia figlio

In presenza di part-time verticale, è riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla legge, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Permesso per allattamento:

- orario giornaliero superiore o uguale alle 6 ore = 2 ore al giorno
- orario giornaliero inferiore alle 6 ore = 1 ora al giorno

In caso di parto gemellare l'allattamento è aumentato rispettivamente a 4 ore e 2 ore.

ART. 14

Permessi a tutela dei portatori di handicap

LEGGE 104 del 5 febbraio 1992:

(Legge Quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)

- I permessi di cui all'art. 33 comma 3 (assistenza a familiari portatori di handicap) il monte di 18 ore mensili (usufruibili a giornate o a ore) è ridotto in proporzione all'orario di lavoro; esempio: part-time a 24 ore (2/3) = permesso max 12 ore.
- Per i permessi di cui all'art. 33 comma 6 (nel caso in cui ad usufruirne sia il portatore di handicap) si applica la stessa disciplina del personale a tempo pieno, cioè max 18 ore mensili o 2 ore giornaliere, precisando che in caso di orario giornaliero inferiore alle 6 ore il permesso è ridotto ad un'ora.

ART. 15

Diritto allo studio

- Permessi per concorsi o esami: 8 giorni per il personale a tempo parziale orizzontale, mentre per il personale a tempo parziale verticale variano in proporzione al tipo di articolazione.
- Permessi studio: le 150 ore del personale a tempo pieno vanno proporzionate in base alla percentuale oraria di lavoro prescelto.

ART. 16

Diritti sindacali

Permessi per la partecipazione ad assemblee sindacali: 12 ore.

ART. 17

Elezioni

I dipendenti a part-time chiamati a svolgere compiti di presidente scrutatore segretario o rappresentate dei partiti politici presso gli uffici elettorali hanno diritto, come per il tempo pieno, ad assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali (sabato, domenica e lunedì se è giorno di voto e più il martedì se le operazioni di scrutinio superano la mezzanotte del lunedì). Inoltre hanno diritto ad un recupero compensativo per i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali in ragione di uno o due giorni a seconda dell'articolazione di orario rispettivamente su cinque o sei giorni settimanali.

Esempio:

Sabato = non lavorativo

Domenica = festivo

- se part-time verticale su 3 giorni: lunedì martedì mercoledì spettano 2 giorni per il sabato e la domenica.
- se part-time verticale su 3 giorni: martedì mercoledì giovedì: spetta anche il lunedì se ci sono operazioni elettorali perché non lavorativo.

ART. 18

Pausa mensa

I dipendenti che effettuino un articolazione oraria giornaliera superiore alle 6 ore hanno l'obbligo di effettuare una pausa di mezz'ora, non computabile nell'orario di servizio, con conseguente diritto alla mensa, fatti salvi i casi diversamente normali.

ART. 19

Trasferte

Il dipendente a part-time può recarsi in trasferta solo se specificamente autorizzato dal Dirigente competente. Allo stesso si applicano le disposizioni previste per il personale a tempo pieno.

ART. 20

Regime previdenziale

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano le disposizioni previste dall'art. 8 della legge 29 dicembre 1998, n. 554 e dell'art. 9 D.lgs n. 61/2000, in materia di trattamento di quiescenza e di previdenza:

1. In attesa del riordino del sistema pensionistico, il trattamento di quiescenza e di previdenza per il personale a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente articolo, nel rispetto dei criteri e dei parametri previsti dalla legislazione vigente.
2. Ai fini dell'acquisizione del diritto a pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.
3. Per il calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto, tutti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto fra orario settimanale di servizio ridotto orario di servizio a tempo pieno.
4. Per la base di calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto si assumono gli assegni previsti per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.
5. Per gli iscritti alle casse pensioni degli istituti di previdenza, relativamente al personale a tempo parziale, il minimale, previsto dall'art. 26 legge 29/04/1976 n. 177, è ridotto, ai fini della contribuzione, in base al coefficiente di cui al comma 3.
6. Ai fini della liquidazione del trattamento di pensione per gli iscritti alle casse di cui al comma 5 in regime di tempo parziale, si applica la media ponderata di cui all'art. 1, quarto comma della legge 26/07/1965 n. 965.
7. Per i dipendenti che abbiano svolto servizio ad orario intero e ad orario ridotto, gli anni di servizio utili per determinare il trattamento di pensione e di fine rapporto risulteranno dalla somma dei diversi periodi resi omogenei applicando il coefficiente di riduzione di cui al comma 3.
8. Per i dipendenti assunti ad orario ridotto, il riscatto e la ricongiunzione, ai fini del trattamento di pensione e di fine rapporto, del periodo di servizio o di altri periodi previsti dalla legge avvengono con riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.

Art. 21

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