



**PROVINCIA DI PESCARA**

**REGOLAMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

**INDICE**

Art. 1 Oggetto	<i>pag. 2</i>
Art. 2 Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale	<i>pag. 2</i>
Art. 3 Contingenti	<i>pag. 2</i>
Art. 4 Tipologie di lavoro a tempo parziale	<i>pag. 3</i>
Art. 5 Fasce orarie di tempo parziale e articolazione orarie	<i>pag. 3</i>
Art. 6 Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	<i>pag. 3</i>
Art. 7 Contratto individuale di lavoro	<i>pag. 5</i>
Art. 8 Trasformazione del rapporto di lavoro	<i>pag. 5</i>
Art. 9 Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale	<i>pag. 5</i>
Art. 10 Lavoro supplementare e lavoro straordinario	<i>pag. 6</i>
Art. 11 Rinvio	<i>pag. 6</i>

## ARTICOLO 1

### Oggetto

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato con prestazione ridotta, rispetto all'orario ordinario di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva nazionale del Comparto Funzioni Locali, dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato, della Provincia di Pescara.
2. Il regolamento ha lo scopo di coniugare la regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo parziale alle esigenze organizzative dell'ente, garantendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle prestazioni lavorative.
3. L'orario ordinario di lavoro, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 21/5/2018, è di 36 ore settimanali.

## ARTICOLO 2

### Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. La Provincia di Pescara costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a. assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale;
  - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale del personale Dirigente.
3. Nell'ipotesi di dipendente titolare di posizione organizzativa, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è possibile solo a seguito di espressa rinuncia dell'incarico conferitogli.

## ARTICOLO 3

### Contingenti

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.
2. Tale contingente può essere elevato per le ipotesi specificatamente individuale dalla contrattazione decentrata integrativa.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti stabiliti, viene data la precedenza ai dipendenti che si trovano nelle condizioni specificatamente indicate all'art. 53, comma 9, del CCNL del 21/05/2018, precisamente:
  - 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 psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di 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 stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

#### ARTICOLO 4

##### Tipologie di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - 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 (5 o 6 giorni);
  - b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, 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, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b); l'orario ridotto prescelto deve essere distribuito in modo tale da realizzare sia le condizioni tipiche del tempo parziale orizzontale (orario ridotto in tutti i giorni della settimana) sia quelle proprie del tempo parziale verticale (attività lavorativa concentrata a tempo pieno in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno con conseguente assenza della prestazione lavorativa negli altri giorni).

#### ARTICOLO 5

##### Fasce orarie di tempo parziale e articolazione oraria

1. La durata della prestazione lavorativa su base settimanale del personale a tempo parziale può essere fissata in una delle seguenti misure orarie:
  - 12 ore (33,33%);
  - 18 ore (50,00%);
  - 21 ore (58,33%);
  - 24 ore (66,67%);
  - 27 ore (75,00%);
  - 30 ore (83,33%).
2. Le ore lavorative giornaliere, per tutte le fasce di cui al punto precedente, devono essere di almeno 4 ore, esclusa la pausa pranzo.

#### ARTICOLO 6

##### Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. Le richieste di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, nonché le richieste di modifica della percentuale di tempo parziale devono pervenire al Settore Risorse umane con cadenza semestrale (giugno e dicembre) entro il 15 giugno ed entro il 15 dicembre di ogni anno ed i nuovi contratti di lavoro decorreranno rispettivamente dal 1° luglio e dal 1° gennaio successivi, fatti salvi

i casi di comprovata necessità ed urgenza. Può essere differita la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di 6 mesi qualora, in relazione alla attività svolta dal dipendente, la trasformazione possa determinare pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio di appartenenza.

2. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sottoscritta dal dipendente, indirizzata sia al Dirigente della struttura presso cui presta servizio, sia al Dirigente del Settore Risorse umane, dovrà contenere le seguenti indicazioni:
  - a. nome e cognome del richiedente;
  - b. categoria, profilo professionale e settore di appartenenza;
  - c. tipologia di part-time (percentuale, orizzontale o verticale o mista);
  - d. concreta articolazione dell'orario, specificando i giorni e l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa;
  - e. eventuale ulteriore attività lavorativa, subordinata o autonoma, specificandone la natura, il contenuto, l'eventuale datore di lavoro ed ogni altro elemento che permetta di valutare la compatibilità con l'attività svolta dal dipendente e l'eventuale conflitto di interessi;
  - f. eventuale indicazione delle situazioni che determinano la precedenza di cui all'art.3 del presente regolamento;
  - g. eventuale indicazione delle situazioni che attribuiscono il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tra quelle indicate all'art. 53, comma 10, del CCNL del 21/05/2018.
3. Il dirigente della struttura presso cui presta servizio il dipendente, sentito il Responsabile di Servizio competente, esprime il proprio parere, obbligatorio e vincolante, in merito alla concessione del tempo parziale, valutandone la compatibilità con le esigenze organizzative del servizio; il Dirigente nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. Il Dirigente, inoltre, in ordine alla collocazione temporale della prestazione ed all'orario di lavoro, valuta la coerenza con le esigenze funzionali dell'ente e con la disciplina generale dell'orario di lavoro della Provincia di Pescara.
4. Il Dirigente del Settore Risorse Umane, con propria determinazione, provvede sulle richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tenendo presente i pareri espressi dai dirigenti competenti.
5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto ai sensi dell'art. 53, comma 11, del CCNL 21/5/2018.
6. Il Dirigente del Settore Risorse Umane nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale, oltre nei casi in cui vi è il parere negativo del dirigente competente, anche nelle seguenti ulteriori fattispecie:
  - quando la trasformazione determini il superamento del contingente massimo previsto;
  - quando l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intenda svolgere, sia in conflitto di interessi con quella effettuata nell'Ente o, comunque, sia in situazione di incompatibilità.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale,

subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare entro 15 giorni l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

#### ARTICOLO 7

##### Contratto individuale di lavoro

1. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario conferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

#### ARTICOLO 8

##### Trasformazione del rapporto di lavoro

1. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di 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, nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
2. I dipendenti assunti a tempo pieno che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno decorso un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. E' prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno per motivate esigenze, anche prima dei due anni, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
3. I dipendenti a tempo parziale possono richiedere la modifica della percentuale di tempo parziale non prima che sia decorso un anno dalla data dell'ultimo passaggio a tempo parziale o dall'ultima modifica dell'orario; tali trasformazioni dovranno avvenire nel rispetto delle fasce stabilite dal precedente regolamento.
4. La richiesta di passaggio da una tipologia di tempo parziale ad un'altra può essere presentata decorso almeno un anno dall'ultima variazione o concessione di nuovo tempo parziale.
5. Le richieste di modifica dell'orario di lavoro a tempo parziale che non comportano modifica della percentuale o della tipologia di tempo parziale sono concordate con il dirigente del settore presso cui il dipendente presta servizio e possono avvenire in ogni momento; se il dirigente esprime parere positivo, va data tempestiva comunicazione al Dirigente del Settore Risorse umane per gli atti di competenza.

#### ARTICOLO 9

##### Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale

1. 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 spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i dipendenti con rapporto di lavoro a

tempo parziale di tipo verticale o misto hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

3. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n° 140/1992, non sono soggetti al criterio della proporzionalità.
4. Per le altre assenze dal servizio si procede al riproporzionamento secondo la disciplina legislativa e contrattuale.

#### ARTICOLO 10

##### Lavoro supplementare e lavoro straordinario

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta, nei casi previsti dalla disciplina contrattuale, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare; per lavoro supplementare si intende quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro.
2. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.
3. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
4. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazione di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro (36 ore settimanali).

#### ARTICOLO 11

##### Rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, trovano applicazione le norme legislative e contrattuali di riferimento. In merito all'orario di lavoro ed agli istituti connessi (es: flessibilità oraria, buoni pasto, ect..), trova applicazione, in quanto compatibile, la specifica disciplina del vigente Regolamento di Organizzazione, ora contenuta negli articoli 14 e ss, oltre quanto precisato da circolari interne dell'ente.