



# Città di Segrate

Direzione Servizi di staff  
Sezione Gestione Risorse Umane

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME**

Allegato A alla deliberazione della Giunta Comunale  
n.157 del 2 DICEMBRE 2021

**INDICE**

ART. 1 – OGGETTO

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 3 – CONTINGENTE MASSIMO DI PERSONALE

ART. 4 – TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

ART. 5 – TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 6 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

ART. 7 – MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 8 – RIENTRO A TEMPO PIENO

ART. 9 – TEMPO PARZIALE PER SVOLGIMENTO DI ALTRE ATTIVITÀ

ART. 10 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE

ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE E ABROGAZIONI

#### **ART. 1 – OGGETTO**

1. Il presente Regolamento disciplina Il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale comunale non dirigenziale, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Restano disciplinate dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni le specifiche misure volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, con specifico riferimento alle disposizioni in materia di telelavoro, lavoro agile ed in materia di violenza di genere.

#### **ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il Comune di Segrate costituisce rapporti di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale, mediante:
  - a) assunzione diretta, sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, nell'ambito dei posti part-time strutturali previsti in dotazione organica;
  - b) trasformazione temporanea dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati, nelle posizioni di lavoro dai medesimi ricoperte e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere attivati, a richiesta, per i dipendenti inquadrati nelle categorie contrattuali A, B, C, D del CCNL vigente. I lavoratori titolari di posizione organizzativa possono ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico.

#### **ART. 3 – CONTINGENTE MASSIMO DI PERSONALE**

1. Nei casi in cui i dirigenti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative, abbiano individuato i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, definendo preventivamente l'articolazione della prestazione lavorativa, possono essere accolte richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale conformemente all'art. 5.
2. In presenza di elevato numero di personale con gravi e documentate situazioni familiari, il contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale viene determinato nel 30% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento per eccesso all'unità.
3. Sussiste l'obbligo di concessione del part-time per i dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.
4. Al fine del rispetto della percentuale di cui al comma 2, avranno precedenza i dipendenti che si trovino in una delle situazioni elencate nell'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018.

#### **ART. 4 – TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO**

1. I dipendenti a tempo indeterminato, interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dovranno presentare domanda su modulo predisposto dalla Sezione Risorse Umane.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene concessa dal competente dirigente (fatti salvi i casi di concessione obbligatoria) entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, con decorrenza dal primo giorno del mese. Il dirigente può motivatamente respingere la domanda qualora la trasformazione del rapporto di lavoro comporti pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio a cui il dipendente è assegnato e non risulti possibile una diversa allocazione del dipendente medesimo compatibile con l'orario di lavoro ridotto.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro può essere differita per non oltre sei mesi, in relazione a motivate esigenze organizzative.
4. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, del D. Lgs. n. 81/2015, è fatta salva la facoltà di richiedere, una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello del congedo spettante. La riduzione di orario, in questo caso, non può superare il 50%.

#### **ART. 5 – TIPOLOGIE DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 21 maggio 2018, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale e misto (in parte verticale, in parte orizzontale).
2. Sono ammesse le seguenti percentuali settimanali di prestazione lavorativa a tempo parziale:
  - a. 50% (18 ore settimanali)
  - b. 70% (25 ore settimanali)
  - c. 83,33% (30 ore settimanali)
3. L'articolazione oraria del part-time deve essere coerente con la disciplina dell'orario di lavoro standard in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. In particolare:
  - a) i rapporti part-time di tipo orizzontale devono svolgersi con orario ridotto in tutti i giorni della settimana.
  - b) i rapporti part-time di tipo verticale devono svolgersi con orario pieno per almeno due giorni nella settimana. Non sono ammessi periodi di interruzione dell'attività lavorativa settimanali, mensili o annuali.
  - c) i rapporti part-time di tipo misto devono svolgersi con una combinazione delle due modalità precedenti e con una prestazione di lavoro articolata su almeno tre giorni nella settimana. Non sono ammessi periodi di interruzione dell'attività lavorativa settimanali, mensili o annuali.
4. In tutti i casi di servizio prestato superiore alle 6 ore giornaliere, nelle giornate di rientro pomeridiano, è obbligatoria la pausa pranzo, nella durata minima di 30 minuti e massima di 75 minuti.
5. Non sono ammesse articolazioni della prestazione lavorativa a tempo parziale frammentate nel corso della settimana, del mese o dell'anno, che non consentano una chiara definizione della misura di riduzione lavorativa rispetto al rapporto a tempo pieno; per quanto riguarda il tempo parziale verticale, la distribuzione della prestazione lavorativa deve estendersi a tutti i mesi dell'anno. Non sono ammesse richieste di periodi non continuativi.
6. I dipendenti sottoposti a regime di orario in turno, ove ammessi al regime di orario ridotto, possono accedere solo al part-time di tipo verticale, in modo da rendere compatibile l'orario di servizio con il lavoro in turno.
7. Il part time viene concesso per un periodo di tempo massimo di due anni, decorsi i quali il dirigente ed il dipendente rivalutano la situazione, in considerazione sia delle compatibilità organizzative che delle esigenze personali del dipendente.
8. In ogni caso la decisione finale del dirigente sull'eventuale prosecuzione del rapporto part time deve tenere adeguatamente conto delle esigenze rappresentate dal lavoratore.

#### **ART. 6 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**

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

#### **ART. 7 – MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**



1. Modifiche della percentuale dell'attività lavorativa e/o dell'articolazione della medesima, nonché della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale o misto), possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica apportata. L'eventuale diniego di autorizzazione da parte del dirigente dev'essere motivato con riferimento alle esigenze organizzative della struttura alla quale il dipendente è assegnato. Ogni trasformazione deve avvenire dal primo giorno del mese successivo all'accordo di modifica.
2. Eventuali modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero che non comportino variazioni della percentuale lavorativa indicata nel contratto individuale di lavoro possono essere richieste anche dai lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale per la copertura di posizioni di part time strutturale.
3. Le modifiche di cui ai precedenti punti devono risultare da atto sottoscritto dalle parti.

#### **ART. 8 – RIENTRO A TEMPO PIENO**

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno facoltà di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. È prevista in ogni caso la possibilità di rientrare a tempo pieno per motivate esigenze, positivamente valutate dal dirigente, anche prima della scadenza del biennio.
2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio, o prima di essa, dovranno farne richiesta scritta, indirizzata al dirigente della struttura di appartenenza e alla Sezione Risorse Umane, almeno 45 giorni prima della data indicata per il rientro a tempo pieno; gli effetti del rientro a tempo pieno decorrono dal primo giorno del mese.
3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale, su posti di part-time strutturale in dotazione organica, possono chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che la trasformazione del posto sia prevista nella programmazione dei fabbisogni di personale e trovi idonea copertura finanziaria, attestata dal responsabile finanziario.
4. I dipendenti in rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al precedente comma 3 possono ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno anche prima che sia decorso un triennio dalla data di assunzione, sempre a condizione che la trasformazione del posto sia prevista nella programmazione del fabbisogno del personale e trovi adeguata copertura finanziaria, attestata dal responsabile finanziario.
5. Nel caso di più domande concorrenti, ai fini di quanto previsto al precedente comma, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene rispettando, nell'ordine, i seguenti criteri:
  - maggior numero di familiari a carico;
  - maggiore anzianità di servizio;
  - maggior periodo di servizio svolto tempo parziale.

#### **ART. 9 – TEMPO PARZIALE PER SVOLGIMENTO DI ALTRE ATTIVITÀ**

1. Qualora la prestazione lavorativa non superi il 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto della vigente normativa di legge e regolamentare, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa - subordinata o autonoma - anche comportante l'iscrizione ad albi professionali, purché non in conflitto con l'attività svolta nell'Ente. In tal caso il dipendente deve darne contestuale comunicazione alla Sezione Risorse Umane ed al dirigente della Direzione di appartenenza, indicando con chiarezza la natura e il tipo di attività che intende svolgere. Tale attività non deve in ogni caso essere incompatibile o in conflitto di interessi con l'attività lavorativa svolta nel Comune. La valutazione in ordine all'eventuale incompatibilità e/o conflitto di interesse compete al dirigente della Direzione alla quale il dipendente appartiene, di concerto con il Dirigente preposto alle Risorse Umane.
2. La trasformazione del rapporto a tempo parziale deve essere negata dal dirigente qualora il medesimo ritenga che l'attività esterna, subordinata o autonoma, sia incompatibile o in conflitto di interessi con quella

effettuata nel Comune. Il dirigente competente dovrà in particolare accertare se l'attività che il dipendente intende svolgere interferisce con quella del proprio ufficio, nonché se siano anche solo potenzialmente concretizzabili possibili situazioni di conflitto di interessi; queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in seguito, in particolare nel caso di cambio delle mansioni del dipendente.

3. In caso di incompatibilità o di conflitto di interesse, anche potenziale, l'autorizzazione all'esercizio di attività esterna non potrà essere autorizzato o, se già autorizzato, verrà revocato.

#### **ART. 10 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in essere alla data di entrata in vigore del presente Regolamento devono essere ricondotti, qualora già non lo siano, nell'ambito delle disposizioni del Regolamento medesimo entro e non oltre 6 mesi dalla data della sua entrata in vigore.
2. Qualora, dopo 6 mesi, non si raggiunga un accordo tra il Dirigente del settore di appartenenza e il dipendente, il part time si intende revocato ed il dipendente rientra a tempo pieno con l'orario di lavoro ordinario previsto nell'Ente.

#### **ART. 11 – ENTRATA IN VIGORE E ABROGAZIONI**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si applicano integralmente le disposizioni legislative vigenti in materia, nonché il CCNL vigente tempo per tempo.
2. Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs n. 267/2000 e dell'art. 10 delle disposizioni preliminari al Codice Civile, il presente Regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo comunale.
3. Si intendono abrogate le disposizioni contenute in precedenti regolamenti disciplinanti la materia dei rapporti di lavoro a tempo parziale qualora non compatibili od in contrasto con il presente regolamento.