

Regolamento del rapporto di lavoro part-time e delle incompatibilità.

Approvato con G.C. n° 415 del 27 dicembre 2001,
modificato con G.C. n° 262 del 12 luglio 2012
modificato con G.C. n° 479 del 19 dicembre 2013
modificato con G.C. n° 472 del 23 novembre 2017

Sezione I –Part-time

- art. 1 - Ambito di applicazione**
- art. 2 - Determinazione dei contingenti di personale part-time.**
- art. 3 - Profili esclusi**
- art. 4 - Determinazioni delle tipologie di part-time.**
- art. 5 - Avvio del procedimento.**
- art. 6 - Trasformazione del rapporto di lavoro.**
- art. 7 - Decorrenza**
- art. 8 - Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro.**
- art. 9 - Seconda attività.**
- art. 10 - Periodo di prova per i neoassunti con contratto di lavoro part-time.**
- art. 11 - Personale a tempo determinato.**
- art. 12 – Trattamento giuridico**
- art. 13 - Ferie e festività soppresse.**
- art. 14 - Permessi.**
- art. 15 - Diritto allo studio.**
- art. 16 - Diritti sindacali.**
- art. 17 - Mensa.**

Sezione II – Incompatibilità

Artt. Da 18 a 28 abrogati con deliberazione G.C. 479/2013

Abrogati

- art. 18 - Attività oggetto di divieto assoluto*
- art. 19 - Attività che possono essere svolte previa autorizzazione*
- art. 20 - Incompatibilità generali*
- art. 21 - Incompatibilità specifiche*
- art. 22 - Attività che possono essere svolte senza autorizzazione.*
- art. 23 - Collaborazioni coordinate e continuative*
- art. 24- Modalità d'autorizzazione*
- art. 25- Sanzioni in caso di inosservanza del divieto di prestare attività per terzi, non autorizzate*
- art. 26 - Revoca e sospensione dell'autorizzazione a prestazioni occasionali*
- art. 27 - Divieto di conferimento di incarico a dipendenti di altre amministrazioni*
- art. 28 - Adempimenti in materia di anagrafe delle prestazioni*

Sezione I –Part-time

art. 1 - Ambito di applicazione.

Il presente regolamento disciplina le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato con prestazione oraria ridotta, rispetto all'orario ordinario previsto dal contratto collettivo di lavoro di comparto, dei dipendenti del comune di Moncalieri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale.

Le disposizioni del presente regolamento, ove non sia diversamente disposto, sono applicabili a tutto il personale.

Quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento deve intendersi regolato dalle norme legislative vigenti, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

art. 2 - Determinazione dei contingenti di personale part-time.

Per ogni profilo professionale il contingente di personale da destinare al part-time non può superare il 25 % della dotazione organica complessiva del profilo stesso ai sensi dell'art. 4, c. 2 del CCNL 1.9.2000.

art.3 - Profili esclusi

In ragione delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, visto l'art. 4, c. 2 del CCNL 1.9.2000, non possono costituirsi rapporti di lavoro a tempo parziale, fatti salvi i casi di grave e motivata necessità rappresentata dai dipendenti interessati, con il personale appartenente incaricato di posizione organizzativa; la trasformazione a tempo parziale è possibile solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferito.

art. 4 - Determinazioni delle tipologie di part-time.

Sono individuate le seguenti tipologie orarie di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale previsto dalle vigenti norme contrattuali (36 ore):

- 18 ore settimanali;
- 24 ore settimanali;
- 30 ore settimanali.

Il rapporto di lavoro part-time può essere articolato come segue:

- a) part-time orizzontale (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto);
- b) part-time verticale (prestazione lavorativa limitata a 3 o 4 giorni alla settimana per il part-time a 18 e 24 ore, a 4 giorni per il part-time a 30 ore);
- c) part-time ciclico (prestazione lavorativa ad orario pieno su 8 o 10 mesi consecutivi all'anno).

Non si possono richiedere articolazioni orarie con più tipologie di part-time (es.: una settimana a part-time verticale, la successiva a part-time orizzontale).

Al personale educativo ed scolastico, per ragioni di continuità didattica e organizzative, non può concedersi il part-time verticale

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

In fase di prima applicazione, i rapporti attualmente in atto con riduzione oraria diversa potranno essere ricondotti, con il consenso del dipendente, alle percentuali di cui sopra, altrimenti saranno mantenuti ad esaurimento.

art. 5 - Avvio del procedimento.

Tempi di presentazione dell'istanza:

La domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa o di variazione dell'articolazione oraria deve essere inoltrata nel mese di giugno o nel mese di dicembre di ogni anno e può contenere la proposta della data di decorrenza della trasformazione. Le domande del personale educativo ed ausiliario degli asili nido devono essere presentate entro il 30 aprile o entro il mese di dicembre di ogni anno.

La valutazione circa la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro è demandata al Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente. Per il personale educativo ed ausiliario scolastico la trasformazione del rapporto di lavoro, qualora concessa, avrà comunque effetto dall'inizio dell'anno scolastico successivo.

L'istanza dovrà essere presentata, utilizzando l'apposito modulo, compilato in ogni sua parte, al Responsabile del Settore di appartenenza, il quale, compiute le valutazioni di propria competenza in ordine alla compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio, provvederà ad inoltrarla, entro 15 giorni dalla ricezione, al Servizio Personale.

Domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

Possono presentare tale istanza i dipendenti assunti in servizio a tempo indeterminato (o assunti in un nuovo profilo professionale) che abbiano già superato il periodo di prova. La valutazione circa l'accoglimento della richiesta e la eventuale decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro è demandata al Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente

Domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno:

Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ha diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in sovrannumero, riassorbibile con le successive vacanze in organico.

Prima della scadenza del biennio, la trasformazione può avvenire per motivate ed eccezionali situazioni; in questo caso la trasformazione è condizionata dall'esistenza della posizione vacante in organico e dall'interesse dell'Amministrazione alla prestazione intera.

Per il personale assunto a tempo parziale, il passaggio a tempo pieno può avvenire dopo tre anni dalla data di assunzione, purché vi sia vacanza di posizioni organiche a tempo pieno. Prima della scadenza del triennio, la trasformazione può avvenire a condizione che vi sia vacanza d'organico e per un motivato interesse dell'Amministrazione alla prestazione intera.

Domande di modificazione dell'articolazione oraria:

Le richieste di passaggio da una tipologia di part-time ad un'altra possono essere presentate, come richieste ordinarie a giugno e a dicembre. La valutazione circa l'accoglimento della richiesta e la eventuale decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro è demandata al Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente previo adeguamento del piano dei fabbisogni di personale.

art. 6 - Trasformazione del rapporto di lavoro.

Ricevuta la domanda, con le modalità di cui all'articolo precedente, il Responsabile del Settore può:

- a) confermare la tipologia e gli orari indicati dal dipendente;
- b) esprimere parere favorevole alla trasformazione, ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se concordata con il dipendente una soluzione alternativa, questi modifica la domanda;
- c) dare parere favorevole, ma richiedere di differire gli effetti della trasformazione per un periodo non superiore a sei mesi per evitare grave pregiudizio alla funzionalità della struttura, in relazione alle mansioni ed alla collocazione organizzativa del dipendente e per adottare le necessarie modifiche all'assetto organizzativo;
- d) esprimere parere negativo su istanze di part-time verticale o ciclico qualora il tipo di orario prescelto non sia in alcun modo conciliabile con la realtà organizzativa del servizio.

Il Servizio Personale provvede, entro 60 giorni dal ricevimento della domanda, all'assunzione della determinazione dirigenziale di autorizzazione o differimento alla trasformazione del rapporto di lavoro e ne dà comunicazione all'interessato ed al servizio di appartenenza.

Il dipendente dovrà sottoscrivere un contratto per la trasformazione del rapporto di lavoro.

Le domande carenti degli elementi essenziali per la valutazione verranno restituite al dipendente e conseguentemente i termini per l'applicazione decorreranno dalla nuova data di ricevimento.

art. 7 - Decorrenza

- a) In caso di parere positivo la decorrenza coinciderà con il primo giorno del mese successivo all'adozione della determinazione dirigenziale.

Fanno eccezione le domande presentate dal personale della scuola, i cui effetti decorreranno in ogni caso dall'inizio del nuovo anno scolastico, nonché le domande di part-time ciclico (con prestazione per alcuni mesi dell'anno) i cui effetti decorreranno in ogni caso dall'inizio del nuovo anno solare; solo per eccezionali e motivate esigenze la decorrenza potrà essere fissata in periodi diversi da quelli sopra indicati

- b) in caso di parere favorevole con richiesta di differimento, la data di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere contenuta nei sei mesi successivi alla data della presentazione della domanda.

La domanda può essere revocata dal dipendente prima dell'inizio del part-time, con comunicazione inviata contestualmente al proprio Responsabile ed al Servizio Personale, purchè prima della firma del contratto.

art. 8 - Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che presentano la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, o che chiedano di passare ad una diversa articolazione oraria, potranno essere soggetti a procedure di mobilità interna all'Amministrazione.

art. 9 - Seconda attività.

Il personale con rapporto di lavoro non superiore al 50% dell'orario ordinario di lavoro, può svolgere un'altra attività lavorativa. In tal caso il dipendente dovrà illustrare dettagliatamente l'attività che intende svolgere per opportune valutazioni da parte del Responsabile del Settore di appartenenza. Tutte le domande dovranno in ogni caso contenere l'impegno del dipendente a non svolgere attività in conflitto con gli interessi dell'Amministrazione nonché a comunicare, entro quindici giorni, l'inizio di ogni nuova attività.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono essere iscritti in albi professionali e ciò dà titolo all'esercizio della corrispondente attività professionale. Ai suddetti dipendenti che esercitino la relativa attività non possono essere conferiti incarichi professionali dall'amministrazione di appartenenza.

Il dipendente è tenuto a comunicare entro 15 giorni al Servizio Personale l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.

Le violazioni del divieto di cui sopra e la mancata comunicazione dell'inizio attività, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo, svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio tra le parti.

Quanto sopra, sia sotto il profilo dei limiti di orario che condizionano lo svolgimento di attività lavorative estranee al contratto di lavoro con l'amministrazione sia con riguardo al regime generale delle incompatibilità valido anche per il personale a tempo pieno, è sottoposto a controllo dell'ufficio ispettivo abilitato a compiti di controllo.

Con apposita deliberazione si costituirà il servizio ispettivo, che è necessario per far emergere le situazioni non conformi alle normative. Lo stesso curerà la determinazione del campione da sottoporre a verifica, e ne darà comunicazione all'Ispettorato per la funzione pubblica, specificando nello stesso tempo le attività finora prodotte.

La determinazione del campione potrà, ad esempio, tener conto principalmente dei seguenti elementi e/o circostanze (oppure di quelle altre che siano ritenute più rispondenti alle singole specificità):

- 1) la prestazione di lavoro basata su turni, che possono favorire lo svolgimento di altre attività;
- 2) mansioni connotate da spiccata professionalità o da elevato grado di specializzazione o dal possesso di particolari attitudini e conoscenze;
- 3) titolarità di specifiche abilitazioni professionali.

Una volta deciso il campione saranno estratti, secondo metodi casuali, un certo numero di nomi tra le categorie individuate nello stesso campione.

art. 10 - Periodo di prova per i neoassunti con contratto di lavoro part-time.

Il dipendente part-time neo-assunto a tempo indeterminato è assoggettato al periodo di prova nei limiti temporali massimi previsti dalla contrattazione collettiva, prescindendo dalla tipologia di part-time (verticale o orizzontale).

art. 11 - Personale a tempo determinato.

I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti anche a tempo parziale, ma i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato non hanno diritto alla trasformazione a part-time. Tuttavia l'Amministrazione, previa valutazione del proprio interesse, può accogliere la richiesta.

art. 12 – Trattamento giuridico

Al personale con rapporto di lavoro part-time si applica la disciplina sul rapporto di lavoro in vigore per il personale a tempo pieno con le seguenti eccezioni:

- a) il personale con rapporto di lavoro part-time partecipa alle selezioni per la progressione orizzontale e verticale di carriera, e ai fini della valutazione dei titoli di servizio i periodi prestati a part-time sono conteggiati con riduzione uguale a quella della durata della prestazione effettiva; qualora fra i requisiti di ammissione sia previsto un limite di esperienza minimo, i periodi prestati a part-time sono valutati per intero.

Qualora il requisito minimo sia raggiunto esclusivamente mediante esperienza lavorativa a tempo parziale, senza attività ulteriore prestata a tempo pieno, il requisito minimo richiesto è aumentato del 30 % se trattasi di part-time a 18 ore, e del 20% se trattasi di part-time a 24 ore; qualora la riduzione oraria sia stata modificata si considera l'ultima in essere.

- b) non sono assegnabili posizioni organizzative al personale a part-time;
- c) il personale a part-time ha il diritto-dovere di partecipare alle attività di formazione; in questo caso potranno essere consentite deroghe all'orario di lavoro concordato, salvo successivo recupero;

art. 13 - Ferie e festività soppresse.

Ai sensi dell'art. 18 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995, i dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, mentre i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

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'inizio dell'anno, occorre rapportare le ferie che si maturano nei due periodi, prima e dopo la trasformazione (vedi tabella).

GIORNI DI FERIE								
rapportati alla tipologia di part-time e al numero di mesi lavorati								
NUMERO MESI	PART-TIME		PART-TIME VERTICALE					
	ORIZZONTALE		4 gg su 5		3 gg su 5		2 gg su 5	
12	28	4	22	3	17	2	11	2
11	26	4	21	3	15	2	10	1
10	23	3	19	3	14	2	9	1
9	21	3	17	2	13	2	8	1
8	19	3	15	2	11	2	7	1
7	16	2	13	2	10	1	7	1
6	14	2	11	2	8	1	6	1
5	12	2	9	1	7	1	5	1
4	9	1	7	1	6	1	4	1
3	7	1	6	1	4	1	3	0
2	5	1	4	1	3	0	2	0
1	2	0	2	0	1	0	1	0

Giorni di Ferie - PART-TIME CICLICO		
10 mesi su 12	8 mesi su 12	6 mesi su 12
23 Ferie + 3	19 Ferie + 3	14 Ferie + 2

art. 14 - 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. Lo stesso dicasi per i permessi ex art. 20 C.C.N.L.

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 - Mensa.

Per i dipendenti che lavorano più di 6 ore al giorno è obbligatoria la pausa, mentre i dipendenti che effettuano un orario inferiore o uguale a 6 ore giornaliero non hanno obbligo di pausa. Pertanto

nei giorni in cui l'orario di lavoro prevede la pausa i dipendenti hanno diritto di usufruire della mensa.

Sezione II – Incompatibilità
Artt. da 18 a 28 abrogati con deliberazione G.C. 479/2013