

# Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale

## Art. 1 – Personale avente diritto

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere attivati nei confronti dei dipendenti del Gabinetto Vieusseux a tempo indeterminato inquadrati nelle categorie professionali A, B1, B3, C, D. I limiti e le percentuali previste dal presente regolamento non si applicano alle lavoratrici ed ai lavoratori che, ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. Lgs. 15/06/2015, n. 81, risultino affetti da patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa - anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita - accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente. I predetti lavoratori hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed alla successiva ricostituzione del rapporto a tempo pieno.

## Art. 2 – Esclusioni e limitazione

Sono esclusi da ogni forma di rapporto a tempo parziale:

- Il personale incaricato di responsabilità di POSIZIONE ORGANIZZATIVA; la/il titolare della stessa può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.
- Le/i dipendenti che stanno svolgendo il periodo di prova.

Limitazioni:

1. Visto l'art. 7, co. 3 del presente regolamento, il personale non potrà chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time nella tipologia di 18 ore settimanali pari al 50% della prestazione lavorativa, per lo svolgimento della libera professione, laddove ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione si ravvisino profili d'incompatibilità o di conflitto di interesse con le attività dell'ufficio; si ammette la tipologia per motivi personali/familiari e di salute, oltre che per lo svolgimento di attività diverse da quelle giudicate in conflitto. Tutte queste tipologie devono essere documentate.

2. Le/I dipendenti addette/i a servizi per i quali è necessario garantire la continuità e l'integrale copertura (es. istruttori direttivi bibliotecari, archivisti, ecc.) potranno accedere esclusivamente ad un'articolazione oraria di tipo orizzontale o verticale con le seguenti modalità:

**a) Riduzione oraria:** non superiore alle 12 ore settimanali (vale a dire non potranno essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale con meno di 24 ore lavorative settimanali) e garantendo la presenza in servizio per almeno 4 giornate lavorative settimanali.

**b) Complementarità:** per il personale sopra elencato si ribadisce la necessità di assicurare la complementarità, da intendersi come organizzazione del lavoro che garantisca la copertura dell'intero orario di servizio.

**c) Prestazioni fuori orario:** il personale di cui sopra con orario part-time dovrà altresì garantire l'assolvimento di compiti d'istituto inderogabili laddove previsti anche con prestazioni fuori dell'orario di servizio prestabilito. Le ore effettuate oltre il previsto orario settimanale potranno essere recuperate o compensate ai sensi della normativa vigente.

*d) Rapporto con l'utenza:* si precisa inoltre che il part-time non può prevedere meno di 15 ore di rapporto frontale con l'utenza.

### **Art. 3 – Contingenti di posti a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, così come previsto dall'art. 53, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 maggio 2018. Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'orario di servizio degli uffici e che questi comunque devono garantire le prestazioni rispondenti alle esigenze dell'utenza, si ritiene che l'Amministrazione possa negare la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale anche se rientrante nel contingente.

2. E' possibile, in caso di domande eccedenti il limite del 25%, elevare il contingente fino ad un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative. In tali casi, in deroga alle procedure di cui all'art. 4 del regolamento, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

3. In caso di domande eccedenti il contingente fissato ai sensi dei precedenti commi, sarà data la precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità:

- a) dipendenti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 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 da congedo di maternità e 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 e, in caso di parità, in relazione all'età;
- g) esigenze di studio.

4. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei co. 1 e 2.

5. In caso di numero di domande eccedenti il contingente di posti part time di cui ai precedenti commi 1 e 2, si applicano i criteri di precedenza di cui ai commi 3 e 4, nell'ordine ivi indicato.

A parità di condizioni, si applica la rotazione, avendo riguardo ai seguenti ulteriori criteri:

- non aver già fruito dell'istituto del part time nell'anno immediatamente precedente;
- aver avuto un diniego alla richiesta presentata l'anno precedente
- avere una maggiore anzianità di servizio.

#### **Art. 4 – Procedura di trasformazione del rapporto – Decorrenze**

1. Le/i dipendenti a tempo indeterminato interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o alla modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale che comporta variazione della percentuale di prestazione lavorativa già autorizzata, dovranno presentare specifica istanza motivata, conforme alla modulistica disponibile sul sito dell'Istituto, entro il 15 aprile e 15 novembre di ogni anno. La domanda di trasformazione viene presentata al Direttore del Gabinetto Vieusseux che, sentito il parere del Responsabile di servizio e a seguito di valutazione complessiva che tenga conto di tutte le richieste avanzate entro la data di scadenza e delle percentuali massime autorizzabili previste dal presente regolamento, sottopone al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto le varie istanze affinché possa pronunciarsi in merito, concedendo o negando la trasformazione del rapporto di lavoro, ed esplicitando in particolare i motivi organizzativi per i quali esprime il diniego. Le domande di part time verranno quindi inoltrate all'Ufficio Amministrazione, per gli adempimenti di competenza.

2. Nel caso in cui le richieste di part time, valutate positivamente ai fini dell'autorizzazione, siano superiori a quelle concedibili, il Consiglio procederà a graduare le richieste secondo i criteri di cui all'art. 3 del regolamento.

3. Il Direttore informerà il personale del diniego della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'eventuale diniego potrà essere considerato come elemento di miglior favore nell'istruttoria della graduatoria complessiva dell'anno successivo.

#### **Art. 5 – Contratto individuale di lavoro**

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

2. Il tipo di articolazione della prestazione part time e la sua distribuzione devono essere concordati tra la/il dipendente interessata/o e il Responsabile del settore coinvolto; l'accordo tra le due parti diventa pertanto un momento necessario al fine di armonizzare le esigenze personali del richiedente con quelle del servizio.

3. I contratti di lavoro part-time si intendono stipulati per la durata di 2 anni nell'ambito del rapporto di lavoro instaurato con l'Amministrazione, ad eccezione dei part time estivi (giugno – settembre) che saranno concessi per la durata di 1 anno al fine di garantire una maggiore rotazione fra i dipendenti interessati. Prima della scadenza del contratto part-time la/il dipendente, nel caso in cui intenda proseguire il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare nuova istanza secondo la procedura ordinaria. Sia nel caso che la domanda venga respinta, sia nel caso in cui venga accolta, la documentazione dovrà essere trasmessa all'Ufficio Amministrazione per la trasformazione a tempo pieno o la prosecuzione del contratto di lavoro a tempo parziale.

4. Il nuovo contratto verrà stipulato con le regole in vigore al momento della nuova definizione.

#### **Art. 6 – Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro**

Le/i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che presentino domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time o che chiedano di passare ad una

diversa articolazione oraria, potranno essere soggette/i a procedure di mobilità interna all'Amministrazione, nel caso in cui il Direttore evidenzi problematiche in ordine alla funzionalità del servizio.

In tal caso gli effetti della trasformazione del rapporto di lavoro saranno differiti per il periodo necessario all'Ente ad individuare una diversa collocazione all'interno di un settore ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dalla/dal dipendente, anche destinandola/o a mansioni di profilo equivalente a quello rivestito.

## **Art. 7 – Tipologie**

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

- A) 18 ore settimanali 50%
- B) 24-27 ore settimanali 66,67% - 75%
- C) 30 ore settimanali 83,33% (meno 2 mesi/meno 2 rientri/meno 1g./orizzontale)
- D) 33 ore settimanali (media annua) 91,67% (meno un mese)

2. L'articolazione su 12 ore potrà essere prevista in casi eccezionali, previa valutazione organizzativa di compatibilità col servizio, oggetto di preventiva informazione alle Organizzazioni sindacali.

3. Nel caso di prestazione lavorativa a tempo parziale resa per svolgere un'altra attività di cui all'art. 11 del presente regolamento, la percentuale di tempo parziale lavorata non potrà essere superiore al 50%.

4. 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 27 e 30 ore);
- c. part-time CICLICO (prestazione lavorativa ad orario pieno su 10 o 11 mesi consecutivi all'anno);
- d. part-time ATIPICO (meno 2 rientri pomeridiani)

5. 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 oppure senza rientri pomeridiani e meno un mese l'anno).

6. Le ore lavorative giornaliere, in caso di part-time orizzontale, 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 nessun caso saranno accolte richieste di riduzione inferiori ad un'ora giornaliera.

7. Gli orari del personale part-time, concordati tra la/il dipendente interessata/o e il Responsabile del settore, devono essere conformi all'orario del servizio. Dovrà inoltre essere garantita una rotazione nella concessione della tipologia di part-time CICLICO senza prestazione lavorativa nei mesi estivi, nel caso di più dipendenti interessati. Sarà cura del Direttore valutare annualmente le richieste e graduarle secondo i criteri di cui all'art. 3.

8. La possibilità di fruire di un periodo di ferie senza soluzione di continuità rispetto al periodo di part time sarà subordinata alle esigenze del servizio.

### **Art. 8 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Modifiche della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale e ciclico) e della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

2. Tali modifiche al contratto individuale di lavoro sono sottoscritte dalla/dal dipendente e dal Presidente e trasmesse all'Ufficio Amministrazione per gli adempimenti conseguenti e non comportano variazione nella scadenza del contratto.

### **Art. 9 – Formazione**

Il personale con rapporto di lavoro part-time ha diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Ente al pari del personale a tempo pieno.

Nel caso non fosse possibile conciliare l'attività formativa con l'articolazione oraria delle/dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, le/gli stessi sono autorizzati a partecipare ai corsi formativi, anche se tenuti al di fuori dell'articolazione oraria stabilita. In tal caso le/i dipendenti concordano con il loro responsabile di settore le modalità di recupero delle ore eventualmente dedicate alla formazione professionale svolte al di fuori dell'articolazione oraria.

### **Art. 10 – Lavoro aggiuntivo/straordinario**

In casi eccezionali di particolare necessità organizzative il Direttore può richiedere al personale con rapporto di lavoro a part-time, la prestazione di lavoro aggiuntivo o straordinario secondo le modalità previste dal CCNL vigente.

### **Art. 11 – Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'ente**

1. Il passaggio a tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno. Tale trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività di lavoro subordinato debba intercorrere con una Amministrazione Pubblica.

2. Il Consiglio di Amministrazione dovrà accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria e se concretizzano occasioni di conflitto di interessi. Queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in seguito. Il conflitto, infatti, è riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che si vuole svolgere fuori dell'orario, sia successivamente, soprattutto in caso di variazione di settore o della tipologia di attività esercitata. In quest'ultimo caso, il dipendente, entro 15 gg. dall'inizio o variazione dell'attività, è tenuto a comunicare al Direttore il tipo di attività che intende svolgere e ogni sua variazione, ai fini della valutazione sulla incompatibilità di questa con quella dell'Istituto.

3. In linea generale, ferma restando l'analisi del singolo caso, esiste conflitto di interessi qualora la/il dipendente:

- intenda assumere la qualità di socia/o dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta;
- intenda essere libera/o professionista al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra;
- intenda assumere la qualità di socia/o, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività si estrinsechi anche nello stipulare o comunque gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti, studi, consulenze;
- intenda essere libera/o professionista in campo legale, tributario, editoriale ed intenda operare in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale, per curare i loro interessi.

4. Il Consiglio di Amministrazione deve apporre una specifica attestazione circa la compatibilità della seconda attività con quella di Servizio.

### **Art. 12 – Attività ispettiva**

Le verifiche a campione, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle norme concernenti lo svolgimento di attività extra ufficio, sono effettuate dall'Ufficio Amministrazione ai sensi dell'art. 1 comma 62 della Legge 662/1996 che potrà avvalersi dell'intervento dell'Ispettorato della Funzione Pubblica e del competente nucleo della Guardia di Finanza.

### **Art. 13 – Decorrenza**

Il sistema a regime delineato dal presente regolamento avrà piena efficacia a decorrere dal 01/01/2019.

### **Art. 14 – Deroghe**

E' possibile derogare alle limitazioni previste nel presente regolamento per la concessione del part time solo nel caso di situazioni familiari di particolare gravità connesse alla salute dei figli, del coniuge e dei genitori, debitamente documentate.

In tal caso il Direttore può autorizzare la riduzione oraria, previa valutazione con la/il dipendente della possibilità di poter far fronte alla situazione di disagio familiare contingente, utilizzando altri istituti contrattuali di permesso e di assenza dal lavoro, al fine di garantire la conciliazione fra esigenze di vita e di lavoro. L'autorizzazione del Direttore dovrà essere ratificata dal Consiglio di Amministrazione nella prima seduta utile.

### **Art. 15 – Normativa**

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.