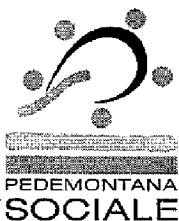


SEDE via A.Moro,13 43044  
Collecchio (Pr)  
tel. 0521 307111; fax 0521 307119  
segreteria@pedemontanasociale.pr.it  
Collecchio, Piazza Repubblica, 1  
tel.0521 301239; fax 0521 301203  
e-mail: collecchio@pedemontanasociale.pr.it  
Felino, via Gerbella 4  
tel. 0521 335917; fax 0521 337800  
e-mail: felino@pedemontanasociale.pr.it



Sala Baganza, via del Mulino 1  
tel. 0521 331350; fax 0521 833731  
e-mail: salabaganza@pedemontanasociale.pr.it  
Montechiarugolo, piazza Rivasi 3  
tel. 0521 687706; fax 0521 686633  
e-mail:  
montechiarugolo@pedemontanasociale.pr.it  
Traversetolo, piazza V.Veneto 30  
tel. 0521 344551; fax 0521 344550  
e-mail: traversetolo@pedemontanasociale.pr.it

## REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 10 del

5 marzo 2009

### Indice

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Contingenti di posti a tempo parziale

Art. 3 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 4 - Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Art. 5 - Criteri di priorità per l'eccedenza del 10%

Art. 6 - Casi di esclusione

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro

Art. 8 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale ed orario di lavoro

Art. 9 - Modifiche del rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 10 - Personale a tempo determinato e parziale

Art. 11 - Trattamento economico-normativo

Art. 12 - Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

Art. 13 - Ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, periodo di prova e periodo di preavviso

Art. 14 - Diritto allo studio e formazione

Art. 15 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Art. 16 - Attività extra-istituzionali svolte da personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%

Art. 17 - Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'azienda


Art. 18 - Servizio ispettivo

Art. 19 - Principio di non discriminazione

Art. 20 - Norme transitorie

Art. 21 - Norma di rinvio

Art. 22 - Entrata in vigore

R.C.   1  
max



di accoglimento della domanda;

f) eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in caso di richiesta di tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno;

g) l'eventuale dichiarazione secondo cui l'attività di lavoro subordinato/ autonomo che il dipendente intende svolgere non è in conflitto di interessi con l'attività dell'Azienda.

2. Alla domanda il dipendente deve allegare la documentazione idonea a comprovare il possesso dei titoli di preferenza, indicati nel successivo art. 5, o, nei casi consentiti, le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR n. 445/2000.
3. L'Ufficio Personale dell'azienda provvede a trasmettere la domanda alla Direzione e al Coordinatore dell'Area di appartenenza del dipendente per l'acquisizione delle valutazioni in ordine alla compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio.
4. Il Coordinatore dell'Area presso cui il dipendente lavora può:
  - a) esprimere parere favorevole e confermare il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la modulazione dell'orario di lavoro indicati dal dipendente;
  - b) esprimere parere favorevole, ma richiedere una tipologia di articolazione e/o un orario di lavoro diversi da quelli indicati dal dipendente;
  - c) esprimere parere favorevole, ma richiedere di differire gli effetti della trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine di cui al successivo comma 7, per evitare grave pregiudizio alla funzionalità della struttura e per adottare eventuali modifiche all'assetto organizzativo;
  - d) esprimere parere negativo in caso di domanda presentata per lo svolgimento di una seconda attività di lavoro autonomo o subordinato che risulta in conflitto di interessi con la specifica attività di servizio in base al successivo art. 18;

e) esprimere parere negativo per la non conciliabilità della richiesta con la struttura e le esigenze organizzative dell'area

Il Coordinatore dell'Area trasmette le sue valutazioni alla Direzione che provvede alla eventuale validazione.

5. Nell'ipotesi in cui il lavoratore non concordi con la proposta della Direzione ai sensi della lett. b) del precedente comma 5, il lavoratore stesso può essere soggetto a procedure di mobilità interna all'Azienda. In tal caso l'Ufficio Personale dell'azienda, individua una possibile diversa collocazione all'interno di un Servizio ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di orario prescelta dal dipendente, anche destinandolo a svolgere mansioni equivalenti a quelle del profilo professionale rivestito. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, se accolta, avviene entro sessanta giorni dal ricevimento della domanda, salvo il caso in cui, entro il predetto termine, sia disposto il differimento della trasformazione per le motivazioni di cui al precedente comma 5, lett. c).
6. Decorso il termine di sessanta giorni senza che l'Azienda si sia pronunciata, la trasformazione del rapporto di lavoro si intende non concessa

#### **Art. 5 - Criteri di priorità per l'eccedenza del 10%**

1. In tutti i casi nei quali le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedono i contingenti massimi previsti dall'art. 2, viene data la precedenza in sede di esame delle



R.C.  Kae<sup>3</sup>  
mae

richieste:

- a) ai dipendenti portatori di deficit o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) ai familiari che assistono persone portatrici di deficit non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero e privi di supporti, con comprovante documentazione;

2. A parità di titoli, la priorità è riservata alla domanda pervenuta in data anteriore. Nel caso di domande pervenute contestualmente, hanno preferenza i richiedenti con maggiore anzianità di servizio e, a ulteriore parità, con maggiore età.
3. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 1, lett. a) e b), non è ammesso il differimento della trasformazione del rapporto di lavoro previsto alla lettera c del comma 5 dell'art. 4.

#### **Art. 6 - Casi di esclusione**

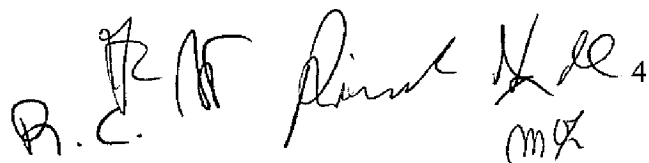
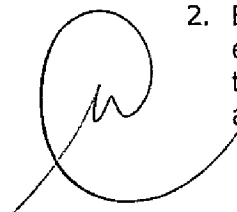
1. E' sempre esclusa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:
  - a) per il personale che sta svolgendo il periodo di prova;
  - b) il personale assunto a tempo determinato;
2. E' facoltà dell'Azienda concedere o meno, ovvero di regolamentare la trasformazione del contratto full time in part time a beneficio del personale incaricato di posizione organizzativa o di particolari responsabilità (Assistenti Sociali e Responsabili Attività Assistenziali), in subordine alle esigenze organizzative dei servizi aziendali e previa presentazione di richiesta adeguatamente documentata.

#### **Art. 7 - Contratto individuale di lavoro**

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta e contenente una chiara indicazione del numero di ore lavorative settimanali, del tipo di articolazione della prestazione lavorativa, dell'orario di lavoro, della decorrenza del rapporto di lavoro a tempo parziale, del trattamento economico, dell'eventuale seconda attività lavorativa svolta dal dipendente in costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 8 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro parziale può essere di tipo:
  - a) orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
  - b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
  - c) misto, con prestazione di servizio che si svolge secondo una combinazione delle predette modalità.
2. Fermo restando che la durata della prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno, di norma, sono consentite le seguenti tipologie orarie di prestazioni lavorative:
  - a) 18 ore settimanali;



- b) 24 ore settimanali;
  - c) 30 ore settimanale;
3. Le ore lavorative giornaliere sono comprese fra un minimo di tre e un massimo di nove (esclusa la pausa mensa ove spettante).
  4. In caso di tipologia verticale, la prestazione lavorativa può essere articolata su tre o quattro giorni.

#### **Art. 9 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere espresso dalla Direzione di appartenenza, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa, della tipologia di tempo parziale e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, decorsi 12 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica.
2. In caso di modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale si rende necessaria la stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
3. Il termine previsto nel precedente comma 1 non trova applicazione nel caso in cui vengano a determinarsi le condizioni indicate al comma 1 dell'art. 5.

#### **Art. 10 - Personale a tempo determinato e parziale**

1. L'Amministrazione può assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale. In tal caso si applicano le disposizioni di cui al presente regolamento, in quanto compatibili.
2. I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e pieno non possono richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 11 - Trattamento economico - normativo**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni legislative e contrattuali previste per il rapporto a tempo pieno, in quanto compatibili e tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento.
2. 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.
3. 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 dai contratti integrativi decentrati e secondo quanto specificato nella normativa applicabile.
4. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero gli assegni familiari. (cfr nota n. 2)

#### **Art. 12 - Lavoro supplementare e lavoro straordinario**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso lavoratore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad



Le R.C. M & P  
max

- un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
2. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative quali:
    - a) Improrogabili esigenze di servizio, scadenze, emergenze
    - b) rilevanti incrementi di attività;
    - c) assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
  3. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52, comma 2, lett. d) del CCNL 14/09/2000 e s.s , maggiorata di una percentuale pari al 15%; i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
  4. 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 precedente comma 1. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2, lett. b), incrementata del rateo della tredicesima mensilità, con una maggiorazione pari al 15%.
  5. In caso di lavoro aggiuntivo o straordinario effettuato in misura superiore al limite di cui al comma 1, le ulteriori ore sono retribuite elevando la maggiorazione del 15% al 50%.
  6. Qualora per un periodo superiore a sei mesi si dovesse registrare una continuità delle prestazioni supplementari (aggiuntive o straordinarie), il lavoratore può richiedere il consolidamento delle ore corrispondenti nell'orario a tempo parziale contrattualmente definito.

**Art. 13 - Ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, periodo di prova e periodo di preavviso**

1. Le ferie, i giorni di festività soppresse, i permessi di cui all'art. 19 del CCNL 6/07/1995, le assenze per malattia ed i congedi parentali spettano nella misura di seguito indicata.
  - a) In riferimento ai dipendenti a tempo parziale orizzontale: le ferie, le festività soppresse, i permessi di cui ai commi 1, 2, 3 e 6 dell'art. 19 del CCNL 6 luglio 1995, le assenze per malattia ed i congedi parentali spettano nella stessa quantità stabilita per il rapporto a tempo pieno. La durata del periodo di prova e del periodo di preavviso è la stessa prevista per il rapporto di lavoro a tempo pieno.
  - b) In riferimento ai dipendenti a tempo parziale verticale: le ferie, le festività soppresse, i permessi per la partecipazione a concorsi od esami, i permessi per particolari motivi personali, le assenze per malattia sono riproporzionati alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il permesso per matrimonio, il permesso per lutto, i periodi di congedo parentale (astensione facoltativa, malattia bambino) sono fruiti senza decurtazioni per il periodo che coincide con la prestazione lavorativa ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione lavorativa; il periodo di astensione obbligatoria spetta per intero ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione lavorativa. La durata del periodo di prova e del periodo di preavviso è quella prevista per i dipendenti a tempo pieno, ma al suo interno sono computati solo i giorni effettivamente lavorati.
2. I permessi di cui al comma 6 dell'art. 19 del CCNL 6/7/1995 (L. n. 104/92)

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

sono riproporzionati sia in caso di tempo parziale orizzontale, sia in caso di tempo parziale verticale.

3. Le ferie e le festività soppresse maturate prima della data di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono, di norma, essere usufruite dal dipendente entro la data di inizio del tempo parziale. Lo stesso principio si applica anche nel caso di rientro a tempo pieno.

#### **Art. 14 - Diritto allo studio e formazione**

1. I permessi straordinari retribuiti di cui all'art. 15 (Diritto allo studio) del CCNL 14/09/2000 sono riproporzionati all'orario di lavoro svolto.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha il diritto / dovere di partecipare alle attività di formazione organizzate dall'ente. In questo caso sono consentite deroghe all'orario di lavoro concordato, salvo successivo conguaglio.

#### **Art. 15 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno**

1. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche prima dei due anni o per motivate esigenze o su richiesta dell'Azienda, con il consenso di entrambe le parti.

2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio o prima di essa dovranno farne richiesta scritta, indirizzata all'Ufficio Personale dell'azienda e al Direttore, almeno sessanta giorni prima della data richiesta per il rientro al tempo pieno.

3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono 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.

4. In presenza di preminenti esigenze organizzative e di posto vacante, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno può avvenire anche prima che sia decorso il termine triennale di cui al precedente comma 3.

5. L'azienda valuterà la richiesta e potrà concedere il rientro solo in presenza del posto in organico e sempre che le esigenze organizzative lo permettano.

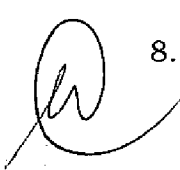
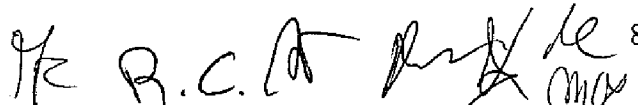
#### **Art. 16 - Attività extra aziendali svolte da personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%**

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nei successivi commi 2, 3 e 4.
2. L'attività lavorativa presso Amministrazioni Pubbliche o altre aziende può essere svolta solo previa autorizzazione della Direzione dell'Azienda.
3. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è negata nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che lo

- stesso/a svolge presso l'Azienda.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare all' Ufficio Personale dell'azienda nonché al Direttore, con 15 giorni di anticipo rispetto all'evento, l'inizio o la variazione di una eventuale attività lavorativa autonoma o subordinata. Se nei 15 giorni successivi l'azienda non solleva eccezioni circa il conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente, questi è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata nella propria domanda.
  5. Sono disciplinarmente sanzionabili, nel massimo con il licenziamento senza preavviso:
    - a) lo svolgimento di una attività in conflitto con gli interessi dell'Ente;
    - b) la mancata comunicazione all'azienda di inizio o variazione dell'eventuale attività lavorativa nei 15 giorni precedenti l'evento;
    - c) le comunicazioni risultanti non veritiere.Il lavoratore che svolge attività in conflitto di interessi è diffidato a far cessare la situazione riscontrata entro 15 giorni. Decorso il predetto termine senza che l'irregolarità sia cessata, il competente ufficio avvia il procedimento disciplinare per l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso. Tale procedura è applicata anche nel caso in cui si riscontrino le violazioni di cui alle lett. b) e c) del presente comma.
  6. La cessazione delle violazioni entro il termine di cui al comma 5 non esclude l'avvio del procedimento disciplinare per l'accertamento di eventuali responsabilità.

#### **Art. 17 - Incompatibilità e conflitto d'interesse**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a part-time 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, purché espressamente autorizzato dall'Azienda.
2. Al riguardo l'Azienda emetterà espressa autorizzazione verificando l'insussistenza di conflitto di interesse dell'ulteriore attività del dipendente con i compiti istituzionali affidati.
3. Fermo restando l'analisi del singolo caso, vi è un conflitto di interesse qualora il dipendente:
  - intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali, compartecipazione in persone giuridiche o attività libero professionale, la cui attività si estrinsechi nello stipulare, gestire convenzioni, progetti, studi, consulenze o altri rapporti contrattuali riguardanti produzione ed erogazione di servizi sociali e/o socio/sanitari o prestazioni da rendersi nelle materie di competenza dell'ufficio cui è preposto;
  - stabilisca rapporti economici con fornitori di beni o servizi per l'Azienda;
4. In tali casi il rapporto di lavoro a part-time potrà essere rifiutato e, se già in essere, potrà essere immediatamente revocato.
5. Con il provvedimento di autorizzazione, possono essere imposti oneri di informazione relativamente ai singoli progetti, attività o incarichi che il dipendente intenda accettare e fissati i termini entro i quali l'Azienda può negare con provvedimento motivato il nulla osta. In tali casi, il dipendente non può accettare l'incarico fino al ricevimento del prescritto nulla osta.
6. Ogni violazione di quanto sopra e delle eventuali condizioni apposte costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso unilaterale del rapporto di lavoro.
7. Il dipendente è tenuto a comunicare entro quindici giorni all'Azienda l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. La valutazione delle incompatibilità (previa analisi della documentazione fornita dal dipendente richiedente) è effettuata dalla Direzione in collaborazione con l'Ufficio personale e con il Coordinatore dell'area di appartenenza, che devono fornire il parere circa la

  8



compatibilità della seconda attività con quella di servizio. In caso di incompatibilità non è possibile instaurare o proseguire il rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 18 - Servizio ispettivo**

Le verifiche finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle norme concernenti lo svolgimento di attività extra ufficio sono effettuate dall'Ufficio Personale dell'Azienda secondo le modalità previste dalle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

#### **Art. 19 - Principio di non discriminazione**

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato nella stessa categoria.

#### **Art. 20 - Norme transitorie**

I rapporti di lavoro a tempo parziale attualmente in atto e non conformi alle disposizioni del presente Regolamento potranno essere adeguati, con il consenso del dipendente, al Regolamento stesso, altrimenti saranno mantenuti ad esaurimento.

#### **Art. 21 - Norma di rinvio**

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

#### **Art. 22 - Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore il 1 gennaio 2009.

#### **(Nota n. 1) Ministero del Lavoro circolare n. 40 del 22 dicembre 2005**

*“ai lavoratori affetti da patologie oncologiche non può essere negato il diritto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale”*

#### **(Nota n. 2) La disciplina degli assegni per il nucleo familiare è estesa anche ai lavoratori con contratto part-time.**

##### **Almeno 24 ore**

L'assegno spetta nella misura intera (cioè sei assegni giornalieri nella settimana) se la prestazione lavorativa settimanale è di durata non inferiore alle 24 ore.

Se il lavoratore ha effettuato almeno 24 ore di lavoro in ogni settimana, l'assegno spetta per tutti i giorni della settimana, compreso il sabato, anche se il sabato non è giorno lavorativo (settimana corta).

##### **Meno di 24 ore**

Al lavoratori part-time che lavorano meno di 24 ore settimanali spetta l'assegno per il nucleo familiare solo per le giornate in cui vi sia stata effettiva prestazione lavorativa. In caso di settimana corta, il sabato non lavorato è escluso dal pagamento degli assegni.

Alessandro Quilici  
Maurizio Cristoforo Lami  
Paffonella Carolina

Adriano Sestini  
Rosella Caputo  
Giovanni Ruffini

Giuseppe Di Pietro  
Gianfrancesco Lombardi