



COMUNE DI BARI

# **REGOLAMENTO**

## **SUL RAPPORTO DI LAVORO**

### **A TEMPO PARZIALE**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 56 del 08/02/2024



## COMUNE DI BARI

### INDICE

<b>Art. 1</b>	<b>OGGETTO</b>	Pag.	3
<b>Art. 2</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	Pag.	3
<b>Art. 3</b>	<b>MODALITÀ DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME</b>	Pag.	3
<b>Art. 4</b>	<b>LIMITI ALLA TRASFORMAZIONE</b>	Pag.	4
<b>Art. 5</b>	<b>AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE, ESCLUSIONI E LIMITAZIONI</b>	Pag.	4
<b>Art. 6</b>	<b>CRITERI DI PRECEDENZA</b>	Pag.	5
<b>Art. 7</b>	<b>TIPOLOGIA DI PART-TIME</b>	Pag.	5
<b>Art. 8</b>	<b>FASCE DI PART-TIME</b>	Pag.	6
<b>Art. 9</b>	<b>ATTIVITÀ EXTRA-ISTITUZIONALI</b>	Pag.	7
<b>Art. 10</b>	<b>ISTANZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN PART-TIME</b>	Pag.	8
<b>Art. 11</b>	<b>SCADENZE E DECORRENZE</b>	Pag.	11
<b>Art. 12</b>	<b>ISTRUTTORIA</b>	Pag.	12
<b>Art. 13</b>	<b>ACCOGLIMENTO E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	Pag.	12
<b>Art. 14</b>	<b>DURATA</b>	Pag.	13
<b>Art. 15</b>	<b>MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b>	Pag.	14
<b>Art. 16</b>	<b>LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO</b>	Pag.	14
<b>Art. 17</b>	<b>RIENTRO AL TEMPO PIENO</b>	Pag.	15
<b>Art. 18</b>	<b>DISPOSIZIONI FINALI</b>	Pag.	15
<b>Art. 19</b>	<b>NORME TRANSITORIE</b>	Pag.	16



## COMUNE DI BARI

### **Art. 1 (OGGETTO)**

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno (*Full-Time*) a tempo parziale (*Part-Time*) e da tempo parziale (*Part-Time*) a tempo pieno (*Full-Time*), nonché per le variazioni da una tipologia di part-time ad un'altra, dei dipendenti dell'amministrazione comunale, relativamente a tutti i profili professionali, fatte salve le previsioni di cui all'Art. 5 del presente Regolamento.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

### **Art. 2 (DEFINIZIONI)**

1. Per "Tempo Pieno" (*Full-Time*) si intende il tempo di lavoro (sia giornaliero che su base annua) ordinariamente fissato dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Per "Tempo Parziale" (*Part-Time*) si intende il tempo di lavoro, fissato dal contratto individuale sottoscritto tra le parti, che risulti -nel complesso- inferiore all'orario di lavoro a Tempo Pieno.
2. Le espressioni "Tempo Parziale" e "Part-Time", come anche "*Tempo Pieno*" e "*Full Time*" sono da considerarsi rispettivamente sinonimi.
3. Per "*orario di servizio*" si intende il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare la funzionalità degli uffici dell'Amministrazione Comunale nonché l'erogazione dei servizi all'utenza. Per orario di "*apertura al pubblico*" si intende il periodo di tempo giornaliero in cui gli uffici comunali sono accessibili ai cittadini per la fruizione dei servizi. Per "*orario di lavoro*" si intende il periodo di tempo giornaliero, disciplinato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva, nel quale ogni dipendente è tenuto ad assicurare la propria prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di servizio fissato dal datore di lavoro.
4. Ai fini del presente Regolamento con il termine "Struttura" si intende la Ripartizione, il Municipio, il Settore ovvero lo Staff, secondo la corrente articolazione dell'assetto organizzativo dell'Ente, ed a cui fa capo un Dirigente.
5. Per "Regolamento" si intende, all'interno del presente articolato, il "*Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale*".

### **Art. 3 (MODALITÀ DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME)**

1. L'Amministrazione può costituire rapporti di lavoro a *tempo parziale* mediante:



## COMUNE DI BARI

- a) procedure assunzionali per la copertura dei posti, ove così individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni del personale;
- b) trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

### **Art. 4 (LIMITI ALLA TRASFORMAZIONE)**

1. Il contingente di personale impiegato a tempo parziale non può eccedere il 25% della dotazione organica complessiva di personale in servizio a tempo pieno, per ciascuna Area, secondo le previsioni del piano dei fabbisogni, periodicamente aggiornato dall'Amministrazione.
2. Fermo restando il limite di cui al comma 1, al fine di garantire la funzionalità degli uffici non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle singole Strutture in cui il numero totale dei rapporti di lavoro a tempo parziale -al momento della richieste di trasformazione- superi del 25% quello del personale in servizio a tempo pieno.

### **Art. 5 (AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE, ESCLUSIONI E LIMITAZIONI)**

1. Il presente Regolamento si applica esclusivamente al personale impiegato appartenente al Comparto (Funzioni Locali), a tempo indeterminato ed in servizio **da almeno tre anni** presso il Comune di Bari.
2. Non è, pertanto, consentita la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:
  - a) per il personale appartenente alla qualifica dirigenziale;
  - b) per il personale con contratto a tempo determinato;
  - c) per il personale assunto da meno di tre anni;
  - d) per il personale titolare di Posizione di Elevata Qualificazione (sia a carattere Strutturale che a carattere Professionale) di cui all'Art. 16 comma 2 del C.C.N.L. 2019-21;
3. Il personale titolare di Posizione di Elevata Qualificazione di cui innanzi, può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, previa cessazione dall'incarico di posizione, e fermo restando i limiti percentuali di cui al precedente Art. 4.
4. Il personale assegnato alla Ripartizione Corpo di Polizia Municipale e Protezione Civile, con il profilo professionale appartenente alla Famiglia Professionale *Vigilanza*, potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale esclusivamente per



## COMUNE DI BARI

la tipologia VERTICALE, in modo da rendere la prestazione lavorativa compatibile con l'orario di servizio articolato in turnazioni.

5. Per il personale con profili professionali appartenenti alla Famiglia Professionale *Educativa*, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire, in ogni caso, esclusivamente a partire dal 1 Settembre di ogni anno, così come disciplinato nel successivo Art. 11.

### **Art. 6 (CRITERI DI PRECEDENZA)**

1. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato all'Art. 4, verrà data precedenza, ai sensi dell'Art. 53, comma 9 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2016-2018, secondo il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'Art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano in servizio dal congedo di maternità o paternità;
  - d) dipendenti con documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) dipendenti con necessità di assistenza ai genitori, al coniuge od al convivente, ai figli ed agli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f) dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g) dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale e stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

### **Art. 7 (TIPOLOGIA DI PART-TIME)**

1. Il rapporto di lavoro a Tempo Parziale può essere di tipo:
  - a) **ORIZZONTALE**, laddove la prestazione lavorativa giornaliera venga svolta tutti i giorni della settimana (secondo l'articolazione prevista per la determinata Struttura e/o in ragione del profilo professionale), ma con un orario giornaliero ridotto rispetto al tempo pieno;
  - b) **VERTICALE**, qualora l'attività lavorativa sia svolta secondo l'orario di lavoro giornaliero completo, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana (verticale settimanale), del mese (verticale mensile) o dell'anno (verticale annuale);
  - c) **MISTO**, con combinazione delle modalità di cui alle precedenti lettere a) e b).



## COMUNE DI BARI

### Art. 8 (FASCE DI PART-TIME)

1. Per la tipologia di part-time **orizzontale**, sono individuate -in linea di massima- le seguenti fasce percentuali di prestazione lavorativa a tempo parziale, rapportate all'orario di lavoro a tempo pieno su base annua:

- a) **33,33%** (12 ore settimanali);
- b) **50,00%** (18 ore settimanali);
- c) **55,55%** (20 ore settimanali);
- d) **66,67%** (24 ore settimanali);
- e) **75,00%** (27 ore settimanali);
- f) **83,33%** (30 ore settimanali);
- g) **90,28%** (32 ore e 30 minuti settimanali);
- h) **91,67%** (33 ore settimanali).

Le percentuali sopra elencate sono riferite ad un orario standard di 36 ore settimanali. In caso di regime orario ordinariamente prestato dal dipendente che differisca dalle 36 ore settimanali, le percentuali risultanti dovranno essere conseguentemente riproporzionate.

2. Per la tipologia di part-time **verticale** sono consentite, in riferimento ai periodi di astensione, le seguenti articolazioni:

- su base **giornaliera**, dove l'astensione lavorativa interessi un numero di giorni consecutivi di durata complessiva inferiore al mese (verticale mensile);
- su base **settimanale**, dove l'astensione lavorativa interessi, in maniera ciclica, uno o più giorni della settimana (verticale settimanale);
- su base **mensile**, dove l'astensione lavorativa interessi uno o più mesi dell'anno (verticale annuale).

3. Per la tipologia di part-time **misto**, risultante dalla combinazione delle precedenti tipologie di part-time e non agevolmente inquadrabile in una casistica standard, verrà operata una valutazione di volta in volta, atta a verificare la compatibilità della articolazione lavorativa -così come optata dal dipendente- alle disposizioni contenute nel presente Regolamento.

4. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite.

5. Le ore lavorative giornaliere devono, in ogni caso, essere comprese fra:

- a) un minimo di 3 ore consecutive;
- b) un massimo di 10 ore (esclusa la pausa pranzo).



## COMUNE DI BARI

6. In caso di prestazione lavorativa svolta in regime di part-time verticale annuale, i periodi di astensione lavorativa devono essere chiaramente indicati dal dipendente nell'istanza di trasformazione. Gli stessi non possono essere superiori a 2 non consecutivi nell'anno solare, e dovranno decorrere sempre dal 1° giorno del mese prescelto, ovvero dal 1° giorno del primo dei mesi che costituiscono, nel complesso, il periodo di astensione.
7. Non è possibile richiedere articolazioni orarie con più tipologie concorrenti di part-time in forma alternata, salvo l'ipotesi del part time di tipo misto, fatte salve sempre le valutazioni di cui al comma 3 del presente articolo.
8. In ogni caso, per tutte le tipologie di Part-Time (orizzontale, verticale o misto) per quanto attiene la sua articolazione, dovranno essere sempre indicati preventivamente con certezza (o in maniera puntuale o in maniera ciclica) i giorni in cui si verificherà l'astensione dal lavoro o la minore prestazione lavorativa.
9. Fermo restando quanto stabilito dai commi precedenti, l'orario di lavoro è articolato tenendo conto dell'orario di servizio della struttura presso cui il dipendente è assegnato e previamente concordato con il Dirigente della Struttura di appartenenza, che valuterà attentamente le esigenze di servizio in rapporto a quelle espresse dal dipendente.

### **Art. 9 (ATTIVITÀ EXTRA-ISTITUZIONALI)**

1. In linea generale, il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, soggiace alla normativa vigente in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi.
2. Il personale impiegato con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'ulteriore attività lavorativa, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali ove consentito, previo accertamento da parte dell'Ente -in riferimento all'attività che il dipendente intenda espletare- dell'insussistenza di conflitti di interesse con il ruolo ricoperto all'interno dell'Amministrazione. A riguardo, si applica quanto stabilito dalla normativa e dalle disposizioni regolamentari vigenti.
3. Per l'accertamento delle condizioni di cui al precedente comma, il dipendente interessato è tenuto a comunicare all'Amministrazione, nella richiesta di trasformazione del rapporto di cui all'apposito modello, la tipologia di attività che intenda eventualmente intraprendere, impegnandosi a fornire ogni elemento utile ai fini della necessaria valutazione.



## COMUNE DI BARI

4. Fermo restando il rispetto di quanto stabilito all'Art. 6 del D.P.R. 62/2013, l'autorizzazione alla trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time* pari od inferiore al 50% finalizzata all'espletamento di attività lavorative potenzialmente suscettibili di generare conflitti di interesse, potrà essere subordinata a specifiche condizioni da parte dell'Ente.
5. Ove il dipendente venga autorizzato alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con prestazione lavorativa pari od inferiore al 50% che preveda lo svolgimento di attività lavorativa extra-istituzionale, l'autorizzazione si intende concessa limitatamente alla specifica attività extra-istituzionale indicata dal dipendente in sede di presentazione dell'istanza.
6. Ogni eventuale variazione dell'attività extraistituzionale che differisca da quella precedentemente autorizzata, dovrà essere preventivamente comunicata dal dipendente all'Amministrazione, la quale provvederà ad esperire una nuova valutazione ai sensi dei commi precedenti ed, in caso di esito favorevole, sarà nuovamente autorizzata con provvedimento espresso, in mancanza del quale il dipendente dovrà astenersi dall'intraprendere la nuova attività.
7. In caso di accertata incompatibilità durante la fase istruttoria dell'istanza di trasformazione, la domanda sarà rigettata con provvedimento espresso di diniego che verrà comunicato al dipendente ed al Dirigente della Struttura presso cui il dipendente è assegnato. Nel caso in cui, al contrario, l'incompatibilità sia rilevata successivamente all'inizio dell'attività, anche per fatti e circostanze sopravvenute, l'Ente intimerà al dipendente l'immediata cessazione dell'attività extra-istituzionale, fatte salve le conseguenze di cui al successivo comma 8.
8. La violazione di quanto stabilito dai precedenti commi del presente articolo, costituisce responsabilità disciplinare per il dipendente.
9. La fase istruttoria finalizzata alla verifica della compatibilità della attività lavorativa extra-istituzionale sospende i termini del procedimento di autorizzazione, nei casi previsti dal comma 7, Art. 2 della L. 241/90.

### **Art. 10**

#### **(ISTANZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN PART-TIME)**

1. I dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono previamente presentare istanza motivata mediante apposito modello alla Ripartizione Personale previa acquisizione del previsto parere da parte del Dirigente della struttura presso la quale prestano servizio.



## COMUNE DI BARI

2. L'istanza, debitamente compilata in tutte le sue parti e sottoscritta dall'interessato, deve contenere i seguenti elementi:

- a) i dati anagrafici e di servizio del dipendente (Profilo Professionale, Area di appartenenza e Struttura di appartenenza, ecc.) secondo quanto richiesto dal modello;
- b) la tipologia di part-time optata, comprensiva della fascia percentuale, di cui al precedente Art. 8;
- c) la specifica articolazione dell'orario o dei periodi di lavoro/astensione;
- d) l'indicazione della decorrenza prescelta tra quelle indicate nel successivo Art. 11;
- e) le motivazioni a sostegno della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro;
- f) ove sussistenti, le indicazioni relative ai casi specifici che determinano priorità di accoglimento della domanda ai sensi di quanto previsto dall'Art. 6 così come previsto dalla modulistica;
- g) l'indicazione dell'eventuale attività extraistituzionale, subordinata o autonoma, che il dipendente intenda svolgere in caso di lavoro part-time con prestazione pari o inferiore al 50% rispetto al tempo pieno, corredata di ogni elemento utile ai fini della valutazione di cui all'Art. 9 e secondo le specifiche indicazioni della modulistica.

3. In sede di acquisizione del parere del Dirigente della Struttura presso la quale il dipendente presta servizio, che dovrà essere rilasciato a seguito di valutazione complessiva che tenga conto anche delle eventuali ulteriori richieste di trasformazione pervenute da parte di altri dipendenti ovvero di particolari ragioni di opportunità, questi può:

- a) esprimere parere FAVOREVOLE;
- b) esprimere parere FAVOREVOLE CONDIZIONATO nel caso in cui, per specifiche e motivate esigenze di servizio, al dipendente venga richiesto di optare per:
  - una diversa tipologia o fascia percentuale di part-time, nell'ambito di quelle previste agli Artt. 7-8;
  - una diversa articolazione dell'orario di lavoro;
  - un periodo di decorrenza diverso da quello prescelto, rispetto a quelli stabiliti dal successivo Art. 11.

In tal caso, qualora il dipendente concordi con la modifica proposta dal Dirigente della struttura di appartenenza, provvederà ad inoltrare l'istanza corredata delle proposte di modifica apposte dal Dirigente in sede di espressione del parere condizionato;

- c) esprimere parere NEGATIVO, debitamente motivato, nei casi in cui:



## COMUNE DI BARI

- la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale possa determinare, in relazione al ruolo ed alla posizione ricoperta dal dipendente, un pregiudizio alla corretta funzionalità del servizio per la struttura di appartenenza;
  - l'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro in *Part Time* pari od inferiore al 50% presentata ai fini dello svolgimento di una attività di lavoro extra-istituzionale di cui all'Art. 9, risulti *-ictu oculi-* essere in palese conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente.
4. L'istanza, corredata del parere obbligatorio e vincolante di cui al precedente comma, preventivamente espresso da parte del Dirigente della Struttura di appartenenza, deve essere inoltrata dal dipendente interessato alla Ripartizione Personale.
  5. Ove l'istanza pervenga alla Ripartizione Personale priva del previsto parere del Dirigente della Struttura di appartenenza, in quanto obbligatorio e vincolante, sarà considerata *irricevibile* dandone comunicazione all'interessato ed alla Struttura di appartenenza.
  6. La presentazione dell'istanza corredata da parere condizionato espresso dal Dirigente della Struttura è da intendersi quale accettazione da parte del dipendente della differente formulazione dell'articolazione lavorativa proposta dal proprio Dirigente.
  7. Il Dirigente della Ripartizione Personale, ricevuta l'istanza corredata di parere, ed operate le opportune valutazioni a seguito di specifica istruttoria, con proprio provvedimento, può:
    - a) accogliere la richiesta autorizzando la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
    - b) rigettare la richiesta non autorizzando la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:
      - istanza presentata fuori termini ai sensi del presente Regolamento;
      - superamento dei contingenti di cui all'Art. 4;
      - istanza presentata da personale per il quale non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro, di cui all'Art. 5;
      - parere negativo espresso dal Dirigente della struttura di appartenenza;
      - tipologia di Part-Time richiesto, non contemplata dalle previsioni di cui all'Art. 8, ovvero non compatibile con le previsioni regolamentari;
      - attività extraistituzionale per la quale è stata accertata l'esistenza di un conflitto di interessi.
  8. Nel caso in cui, nel corso di un'istruttoria già avviata e non conclusa, intervenga un modifica che interessi l'incarico di direzione di Struttura di appartenenza del dipendente, il nuovo Dirigente dovrà esprimere il proprio parere sull'istanza, mediante conferma o modifica del precedente formulato dal dirigente a suo tempo in carica.



## COMUNE DI BARI

9. L'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro di cui al presente articolo, dovrà essere prodotta -nei medesimi termini e contenuti- anche in caso di richiesta di una nuova trasformazione del rapporto di lavoro che consista in una differente articolazione lavorativa alla scadenza dei termini del *part-time* originariamente autorizzato, secondo quanto disciplinato dal successivo Art. 15.
10. Nel caso in cui, invece, il dipendente richieda esclusivamente un semplice rinnovo del rapporto di lavoro *part-time* già concesso ma di prossima scadenza, senza che intervengano variazioni della tipologia, della percentuale o dell'articolazione dell'orario di lavoro del *part-time* ancora in corso, l'istanza recherà chiaramente che si tratta di un rinnovo con l'indicazione dei nuovi termini di decorrenza e durata e, comunque, sempre corredata dal previsto parere del Dirigente della struttura di appartenenza.
11. L'istruttoria ed i relativi tempi procedurali sono disciplinati al successivo Art. 12.

### **Art. 11 (SCADENZE E DECORRENZE)**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentata secondo quanto previsto dall'Art. 10, deve tener conto delle scadenze e delle relative decorrenze temporali, considerando anche il termine di 60 gg. necessari per l'istruttoria (salvo eventuali interruzioni e/o sospensione dei termini), nonché per la sua conclusione.
2. Con eccezione delle ipotesi indicate dal comma 3 del presente articolo, l'istanza di trasformazione, deve essere presentata a cadenza semestrale, nel rispetto delle seguenti scadenze, in relazione alla decorrenza temporale del Part-Time, come di seguito indicato:

<b>DATA DI DECORRENZA DEL NUOVO RAPPORTO A TEMPO PARZIALE</b>	<b>TERMINE ULTIMO DI PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA</b>
I° Semestre (Gennaio-Giugno) - 1° del MESE	Entro il 31 OTTOBRE dell'anno precedente
II° Semestre (Luglio-Dicembre) - 1° del MESE	Entro il 30 APRILE dell'anno corrente

3. Considerata la peculiarità delle funzioni e della natura dei servizi svolti dal personale appartenente alla Famiglia Professionale *Educativa*, nonché attesa l'esigenza di garantire la continuità del servizio pubblico reso nel corso dell'anno scolastico (Settembre-Giugno), la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avere esclusivamente decorrenza a partire dal **1° SETTEMBRE** di ogni anno, con inoltro dell'istanza entro i termini indicati al precedente comma.
4. I lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, così come individuate dall'Art. 8, comma 3 del D.lgs. 15 giugno 2015, n.



## COMUNE DI BARI

81, in via eccezionale possono presentare l'istanza di trasformazione anche in deroga alle scadenze e decorrenze previste dai commi precedenti, fatte salve le successive valutazioni circa la sussistenza delle condizioni che ne consentano l'autorizzazione.

### **Art. 12 (ISTRUTTORIA)**

1. Dalla data di ricezione dell'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da parte della Ripartizione Personale secondo quanto disciplinato dagli Artt. 10 e 11, decorre il termine di 60 giorni per il procedimento, che si conclude con esito positivo o negativo.
2. L'Amministrazione entro il detto termine, può richiedere al dipendente per una sola volta, chiarimenti e/o integrazioni nei seguenti casi:
  - a) domanda incompleta e/o recante indicazioni errate o incongruenti ma, comunque, nel complesso ricevibile;
  - b) istanza che, per la sua formulazione o per la carenza di informazioni, non consente di verificare se l'attività lavorativa extraistituzionale che il dipendente intenda svolgere in regime di Part-Time pari od inferiore al 50%, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che l'interessato svolge presso l'Amministrazione comunale, ovvero si ponga in conflitto di interesse con l'Amministrazione Comunale.
3. La richiesta di chiarimenti e/o integrazioni dell'Amministrazione Comunale diretta al dipendente, sospende i termini dei 60 giorni che riprenderanno a decorrere dalla data di ricezione al protocollo del riscontro da parte dell'interessato alla richiesta di chiarimenti.
4. Parimenti, nella fase istruttoria tesa alla verifica della compatibilità della attività extraistituzionale di cui all'Art. 9 i termini procedurali sono sospesi nei casi previsti dall'Art. 2, comma 7 della L. 241/90, con ripresa a decorrere dalla data di ricezione al protocollo del riscontro da parte dei soggetti terzi.
5. Nel corso dell'istruttoria, il mancato riscontro dell'istante alla richiesta di integrazione e/o chiarimenti entro 10 giorni dalla data di inoltro al dipendente da parte degli uffici, rende l'istanza *improcedibile*.

### **Art. 13 (ACCOGLIMENTO E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO)**

1. L'accoglimento dell'istanza viene acclarata mediante adozione da parte del Dirigente della Ripartizione Personale del provvedimento espresso di autorizzazione, comunicato all'interessato ed al Dirigente della Struttura presso cui il dipendente presta servizio.



## COMUNE DI BARI

2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene formalizzata mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, contenente, fra le altre cose:
- l'indicazione del numero delle ore di lavoro settimanali con la relativa articolazione dell'orario e, nel caso di part-time verticale o misto, l'esatto riferimento ai giorni e/o al periodo di astensione dal lavoro;
  - la data di decorrenza della trasformazione del rapporto e la relativa data scadenza, con l'espressa indicazione della contestuale risoluzione del Contratto individuale di lavoro a tempo pieno in essere al momento della trasformazione;
  - l'indicazione del trattamento economico fondamentale, con particolare riferimento al suo riproporzionamento in funzione della percentuale di part-time rispetto al tempo pieno, nonché le indicazioni relative al trattamento accessorio;
  - l'eventuale attività lavorativa extra-istituzionale svolta dal dipendente in costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale, ove esistente, per i rapporti di lavoro part-time pari od inferiori al 50%.
3. Qualora il dipendente non intervenga nella sottoscrizione del contratto nei termini di decorrenza del Part-Time autorizzato, l'istanza si intenderà rinunziata con conseguente revoca del provvedimento di autorizzazione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Art. 14 (DURATA)**

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale instaurati ai sensi del presente Regolamento sono concessi per un termine massimo di **3 anni**, non prorogabili, decorsi i quali occorre presentare una istanza di rinnovo o di nuova trasformazione, ai sensi dell'Art. 10.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere autorizzati anche per un periodo di tempo minore ai tre anni, purché non inferiore a 1 anno.
3. La mancata produzione da parte dal dipendente dell'istanza di rinnovo o di nuova trasformazione del rapporto di lavoro in una differente articolazione del *part-time*, entro la scadenza prevista dal contratto e, comunque, nei termini di presentazione di cui all'Art. 11, ovvero l'espressa rinuncia ad una nuova trasformazione, determina la ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, la Ripartizione Personale comunica al dipendente ed al Dirigente della Struttura ove questi presta servizio, la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, con invito alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro di rientro a tempo pieno.



## COMUNE DI BARI

### **Art. 15**

#### **(MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE)**

1. Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, può richiedere una modifica sia della tipologia o della percentuale di part-time, nell'ambito di quelle previste dagli Artt. 7 e 8, ovvero dell'articolazione dell'orario di lavoro, non prima che sia trascorso **1 anno** dalla decorrenza della trasformazione a tempo parziale o dall'ultima modifica del rapporto di lavoro, seguendo la medesima procedura e le stesse decorrenze previste dagli Artt. 10 e 11, nonché producendo l'istanza mediante l'utilizzo dell'apposito modello.
2. In caso di ottenimento della modifica del rapporto di lavoro in part-time ai sensi del comma precedente, resta ferma la durata (con la relativa scadenza) del rapporto di lavoro part-time ottenuto a seguito di trasformazione e/o rinnovo di cui all'Art. 14 del presente Regolamento.
3. A seguito dell'autorizzazione alla modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale nei termini di cui ai precedenti commi, si procederà alla stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo parziale nel quale si darà atto della risoluzione del precedente contratto ed il mantenimento della data di scadenza del precedente rapporto di lavoro a tempo parziale, oggetto di modifica.

### **Art. 16**

#### **(LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO)**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, può essere richiesta, entro il normale orario lavorativo, l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario giornaliero concordato tra le parti nel contratto individuale a tempo parziale ed entro il limite del tempo pieno.
2. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso, previa richiesta scritta da parte del Dirigente della Struttura di appartenenza del dipendente, per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente effettuate ulteriormente rispetto all'orario concordato dalle parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.
4. Per quanto non disciplinato o non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa ed alle disposizioni contrattuali vigenti e/o eventualmente sopravvenute.



## COMUNE DI BARI

### **Art. 17 (RIENTRO AL TEMPO PIENO)**

1. Il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di rientrare a tempo pieno, producendo apposita istanza, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e della relativa disponibilità finanziaria, anche in soprannumero riassorbibile con le successive vacanze in organico, mediante l'utilizzo dell'apposito modello.
2. La ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno è soggetta alle medesime scadenze e decorrenze previste per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché per i termini di presentazione della relativa istanza -a cadenza semestrale- come di seguito:

<b>DATA DI DECORRENZA DEL NUOVO RAPPORTO A TEMPO PARZIALE</b>	<b>TERMINE ULTIMO DI PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA</b>
I° Semestre (Gennaio-Giugno) - 1° del MESE	Entro il 31 OTTOBRE dell'anno precedente
II° Semestre (Luglio-Dicembre) - 1° del MESE	Entro il 30 APRILE dell'anno corrente

3. Dalla data di ricezione dell'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, decorre il termine di 30 giorni per l'istruttoria del relativo procedimento, che si conclude o con l'accoglimento dell'istanza o con il diniego della stessa.
4. Il personale rientrato al tempo pieno non può inoltrare una nuova istanza di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale prima che sia trascorso **1 anno** dalla trasformazione a tempo pieno (rientro a tempo pieno), salvo gravi e comprovate ragioni e ad eccezione di quanto stabilito dall'Art. 11 comma 4, del presente Regolamento.

### **Art. 18 (DISPOSIZIONI FINALI)**

1. Le disposizioni di rango superiore al presente Regolamento, eventualmente sopravvenienti, sono da considerarsi immediatamente precettive ed etero-integrative.
2. Le istanze di cui al presente Regolamento devono essere prodotte mediante specifica modulistica all'uopo predisposta e resa disponibile dalla Ripartizione Personale.



## COMUNE DI BARI

### **Art. 19 (NORME TRANSITORIE)**

1. Restano in vigore fino alla naturale scadenza i rapporti di part time assentiti ai sensi del precedente Regolamento, per quanto compatibili con la disciplina sopravveniente, secondo il principio *tempus regit actum*.