



**Unione di Comuni montana Colline Metallifere**  
***Comuni di Massa Marittima, Monterotondo Marittimo, Montieri e***  
***Roccastrada***

**ALLEGATO I**

**REGOLAMENTO**  
**PER LA GESTIONE DEL PART-TIME DEL**  
**PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE DI**  
**COMUNI MONTANA COLLINE METALLIFERE E**  
**DEI COMUNI ASSOCIATI E DEI COMUNI**  
**CONVENZIONATI PER IL SERVIZIO GARU**

## **Articolo 1**

1. Il presente regolamento disciplina il regime di servizio in lavoro a tempo parziale del personale dipendente dell'Unione di Comuni Montana Colline Metallifere e dei Comuni associati e convenzionati per il Servizio GARU (d'ora in avanti Enti).
2. La disciplina regolamentare è adottata in conformità alle vigenti disposizioni normative di cui alla L. n. 662/1996 e s.m.i., alla L. n. 183/2010 e s.m.i., al D.Lgs. n. 81/2015 e al CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali.
3. Le disposizioni della presente disciplina si applicano, in quanto compatibili, anche alla fattispecie del lavoro di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria e al relativo personale addetto, con qualifica di operaio e impiegato.

## **Articolo 2**

1. Gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

## **Articolo 3**

1. Possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Gli Enti, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individua, se necessario ed anche in via temporanea, le Posizioni Organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.
3. Il contingente di personale che può usufruire del tempo parziale, compatibilmente con le esigenze organizzative funzionali degli Enti, è pari al 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno, per ciascuna categoria.

## **Articolo 4**

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro deve essere presentata al Responsabile della struttura di assegnazione o al Sindaco/Presidente in ipotesi di domanda presentata da dipendenti con Posizione Organizzativa, per la concessione o la negazione del nulla osta in ordine alla trasformazione del rapporto.
2. La domanda deve indicare il tipo di trasformazione del rapporto di lavoro richiesta (part time orizzontale – part time verticale – part time misto), le modalità di svolgimento dell'orario di servizio, i periodi lavorativi, le motivazioni della richiesta (personali o per lo svolgimento di altra attività lavorativa), l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. Qualora l'Amministrazione ritenesse accoglibile la domanda di tempo parziale, ma con modalità diverse da quelle indicate dal richiedente, al fine di perfezionare il contratto di cui al successivo punto 7, il lavoratore interessato deve rinnovare il proprio consenso.
3. In ipotesi di concessione di parere favorevole, il Responsabile della struttura di assegnazione o il Sindaco/Presidente provvede altresì a concordare per iscritto con il dipendente la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata della prestazione lavorativa nonché la relativa collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
4. La domanda, corredata del nulla osta, dell'accordo di cui al precedente comma o del parere negativo con le motivazioni di cui al successivo comma 5, è trasmessa al Responsabile del Servizio GARU dell'Unione per l'adozione del provvedimento finale di trasformazione o di rigetto della richiesta.

5. La trasformazione può essere concessa dall'Amministrazione entro 60 giorni dalla domanda. Il Responsabile della struttura competente in materia di personale, entro tale termine, nega la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso di superamento del contingente massimo previsto dall'articolo 3 e nel caso in cui il Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente o il Sindaco/Presidente segnali per iscritto che l'attività lavorativa che il lavoratore intende svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta, ovvero che la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione nell'organizzazione ricoperta dal dipendente nell'Amministrazione, pregiudizio alla funzionalità della stessa.

6. Anche in presenza di parere difforme dei Responsabili delle strutture di assegnazione, per motivate e particolari esigenze tecnico-organizzative, l'Amministrazione nella figura del Sindaco/Presidente o dell'Assessore al Personale può, attraverso specifiche direttive o atti mirati a riorganizzazioni temporanee dell'Ente, stabilire che il Responsabile del Servizio GARU dell'Unione disponga comunque la trasformazione del rapporto di lavoro e individuare, contestualmente, adeguate modalità gestionali che contemperino l'interesse del lavoratore con quello del buon andamento dell'Amministrazione.

7. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale o il rientro a tempo pieno, sono formalizzati con contratto individuale di lavoro stipulato ai sensi dei vigenti CCNLL del comparto del personale dipendente degli Enti Locali. Il contratto individuale di assunzione o di trasformazione a tempo parziale stabilisce il periodo di tempo entro il quale le parti si impegnano ad incontrarsi per rivalutare la situazione, in considerazione di mutate esigenze organizzative, di quelle personali dei lavoratori in part-time e di quelle di altri lavoratori aventi nel frattempo maturato il diritto/interesse alla riduzione di orario.

8. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare entro 15 giorni, all'Amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa per cui è stata concessa la trasformazione.

## **Articolo 5**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito in ciascuno degli Enti, di norma con percentuale lavorativa del 50% (18 ore settimanali), del 66,66% (24 ore settimanali) e del 83,33 % (30 ore settimanali). In ipotesi eccezionali può essere autorizzata la prestazione lavorativa in tempo parziale al 30% di quella a tempo pieno.

2. La misura del 50% è tassativamente imposta nei casi in cui la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sia finalizzata allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato.

## **Articolo 6**

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può avere sviluppo orario sia orizzontale che verticale.

2. L'articolazione e la distribuzione dell'orario di lavoro dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà essere definita tra il Responsabile della struttura di assegnazione o il Sindaco/Presidente e lo stesso dipendente secondo le seguenti possibilità:

a) Tempo parziale orizzontale: la prestazione lavorativa è ridotta con articolazione della stessa su tutti i giorni lavorativi della settimana;

b) Tempo parziale verticale: la prestazione lavorativa è ridotta con articolazione della stessa su alcuni giorni della settimana: in particolare potranno essere previsti 2, 3 o 4 giorni lavorativi, con orario giornaliero compreso fra un minimo di 4 ore e 30 minuti ed un massimo di 9 ore (esclusa la pausa mensa) a condizione che l'attività sia esercitabile nell'orario di servizio e non pregiudichi l'efficacia della prestazione.

c) Tempo parziale verticale ciclico: la prestazione lavorativa è ridotta con articolazione della stessa, con orario di lavoro pari a quello del tempo pieno in determinati periodi del

mese o dell'anno per un totale del 50%, del 66,66%, o del 83,33% dell'orario di lavoro (eccezionalmente del 30%).

3. La flessibilità oraria del personale con orario di lavoro a tempo parziale deve essere concordata con il Responsabile della struttura di assegnazione.

### **Articolo 7**

1. Ai sensi della vigente normativa, i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. Costituiscono titoli di preferenza nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, nell'ampliamento dell'orario di lavoro a tempo parziale e nella trasformazione da tempo parziale a tempo pieno, nell'ordine:

- a) essere dipendenti il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- b) essere dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104 del 1992, con riconoscimento di un'invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) essere dipendenti con figli conviventi di età non superiore a tredici anni;
- d) essere dipendenti con figli conviventi in situazione di handicap grave;
- e) essere dipendenti familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento), che necessitano di assistenza alle attività scolastiche a casa;
- f) essere dipendenti che hanno superato i 60 anni di età;
- g) essere dipendenti che intendono effettuare un secondo lavoro;
- h) essere dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio e personali;
- i) data anteriore di presentazione della domanda.

### **Articolo 8**

1. La durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale è di un anno dalla data di trasformazione del rapporto stesso.

2. Per il personale assunto a tempo parziale, su richiesta del dipendente stesso sarà possibile dar luogo alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno decorso il termine di tre anni dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, nonché la copertura finanziaria ed il rispetto dei limiti di spesa di personale

3. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione o alla scadenza del termine eventualmente stabilito nell'accordo di cui all'art. 4, comma 3, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico nonché la copertura finanziaria ed il rispetto dei limiti di spesa di personale

4. Il dipendente può, qualora l'Amministrazione non subisca disservizi o abbia convenienza all'accoglimento della richiesta anticipata, al di fuori delle suddette scadenze, in presenza di eccezionali esigenze, presentare domanda motivata di ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

5. Ai fini di cui ai commi precedenti, il dipendente è tenuto a trasmettere specifica domanda al Responsabile della struttura di assegnazione o al Sindaco/Presidente, almeno 60 giorni prima della scadenza o prima della data di richiesta trasformazione a tempo pieno.

6. Il Responsabile del Servizio GARU dell'Unione, acquisito il parere obbligatorio del Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente o del Sindaco/Presidente, verificata la disponibilità in dotazione organica e le disposizioni vigenti sul contenimento della spesa del personale e valutata l'eccezionalità delle esigenze che motivano la richiesta, adotta entro 30 giorni dal ricevimento della stessa, il conseguente provvedimento di accoglimento o di rifiuto.

### **Articolo 9**

1. Nell'ipotesi in cui l'Amministrazione, nel rispetto della normativa vigente in materia di possibilità assunzionali e delle eventuali limitazioni alla spesa di personale, abbia la necessità di assumere personale full time, è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.

2. Per esigenze organizzative l'Ente può procedere in ogni tempo alla trasformazione dei rapporti di lavoro già a part-time (o ampliare l'orario lavorativo delle posizioni part-time), anche prima della scadenza dei termini di cui al precedente articolo. L'Ente procede ad individuare i dipendenti previa consultazione tra il personale interessato, secondo principi di correttezza, pari opportunità, pubblicità e trasparenza e in osservanza dei titoli di preferenza di cui al precedente art. 7.

3. Allo stesso modo, qualora l'Amministrazione abbia necessità di assumere a part time, può darne informazione al personale a tempo pieno in servizio nella medesima categoria e di identico profilo professionale del posto da ricoprire; qualora si debba ricorrere ad una scelta fra più aspiranti si procede in osservanza dei titoli di preferenza di cui al precedente art. 7.

### **Articolo 10**

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda alla normativa applicabile in materia ed alla disciplina contenuta nei vigenti CCCCNNLL del Comparto Regioni/Autonomie Locali e Funzioni Locali.

### **Articolo 11**

1. Sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari interne degli Enti, che risultino incompatibili con le norme della presente disciplina, fatte salve eventuali disposizioni legislative, generali o speciali disciplinanti la materia.

ALLEGATO: schema di domanda di trasformazione del rapporto di lavoro

Nome Cognome  
Indirizzo  
Cap Città

Al Responsabile \_\_\_\_\_ dell'Ente \_\_\_\_\_

Al Sindaco/Presidente \_\_\_\_\_ dell'Ente \_\_\_\_\_

Oggetto: Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_

nato/a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

In servizio presso \_\_\_\_\_

in qualità di \_\_\_\_\_

### CHIEDE

per la seguente motivazione<sup>1</sup>

---

---

---

---

la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale<sup>2</sup> nella misura del \_\_\_\_\_%<sup>3</sup> a decorrere dal <sup>4</sup> \_\_\_\_\_, e di articolare l'orario settimanale come segue:

Lunedì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Martedì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Mercoledì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Giovedì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Venerdì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Sabato dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Per un totale di n. \_\_\_\_\_ ore settimanali con n. \_\_\_\_\_ rientri settimanali<sup>5</sup>.

la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, nella misura del \_\_\_\_\_%<sup>3</sup> a decorrere dal <sup>4</sup> \_\_\_\_\_, con orario distribuito su base annuale, come segue:

- di non effettuare la prestazione lavorativa nei seguenti periodi dell'anno:

---

---

---

- di articolare, nei mesi lavorativi, l'orario settimanale come segue:

Lunedì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Martedì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Mercoledì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Giovedì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Venerdì dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Sabato dalle ore \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_

Per un totale di n. \_\_\_\_\_ ore lavorative settimanali con n. \_\_\_\_\_ giorni di rientro pomeridiano settimanali<sup>5</sup>.

Il/la sottoscritto/a è consapevole che:

- è soggetto/a alle sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia qualora rilasci dichiarazioni mendaci, formi o faccia uso di atti falsi od esibisca atti contenenti dati non più rispondenti a verità (articolo 76 del D.P.R. 445/2000);  
- decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera qualora dal controllo effettuato dall'Amministrazione emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione (artt. 71 e 75 D.P.R. 28.12.2000, n. 445).

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_ (\*)

NULLA OSTA

Il Responsabile/Il Sindaco/Il Presidente<sup>6</sup> \_\_\_\_\_

oppure

PARERE NEGATIVO per le seguenti motivazioni:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il Responsabile/Il Sindaco/Il Presidente<sup>6</sup> \_\_\_\_\_

#### **INFORMATIVA AI SENSI DEL CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

(Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i. e Regolamento UE 2016/679)

L'Ente provvederà al trattamento dei dati personali, anche con l'ausilio di strumenti informatici, esclusivamente ai fini del procedimento in oggetto ed in misura pertinente, non eccedente e strettamente necessaria al perseguimento delle proprie funzioni istituzionali. I dati richiesti sono obbligatori ed in caso di eventuale rifiuto a rispondere l'Amministrazione non potrà definire la pratica. I dati personali potrebbero essere comunicati anche ad altre amministrazioni pubbliche qualora queste debbano trattare i medesimi per eventuali procedimenti di propria competenza istituzionale.

Il trattamento dei dati personali è realizzato per mezzo delle operazioni indicate all'articolo. 4 n. 2) RGPD, per le finalità di cui sopra, sia in modalità manuale (su supporto cartaceo) che informatizzata, per mezzo di strumenti elettronici o comunque automatizzati, nel rispetto della normativa vigente in particolare in materia di riservatezza e sicurezza e in conformità ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e tutela dei diritti della persona.

Titolare del trattamento: Ente \_\_\_\_\_

Responsabile del trattamento: Il Responsabile del Servizio GARU dell'Unione

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

Per presa visione, il/la dichiarante

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Se per altra attività lavorativa specificare tipo di attività, compiti e mansioni ad essa inerenti

<sup>2</sup> Cancellare la voce che non si desidera

<sup>3</sup> Inserire una percentuale fra quelle ammesse per il part-time: 30%, 50%, 66,66%, 83,33% o altro.

<sup>4</sup> La decorrenza dovrà coincidere con l'inizio di un mese

<sup>5</sup> Per i giorni con rientro pomeridiano deve essere dichiarato un orario di 9 ore

<sup>6</sup> Il nulla osta dovrà essere rilasciato dal Responsabile della struttura di massima dimensione in cui è inserito il dipendente. Il nulla osta dovrà essere rilasciato dal Sindaco/Presidente nei casi in cui il part time è richiesto dal Responsabile