



Consorzio Intercomunale Salvaguardia Ambientale

Via Serra N. 45 – 09038 Serramanna – CA

Tel. 070 9139917 Fax 070 9139586

www.cisaconsorzio.it E-mail cisa@cisaconsorzio.it

*CONSORZIO COSTITUITO DAI COMUNI DI:
SERRAMANNA-SANLURI-SERRENTI-SAMASSI-SEGARIU-
NURAMINIS-SAMATZAI-FURTEI- VILLASOR*

**REGOLAMENTO RELATIVO ALLA DISCIPLINA
PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA
DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE
SU POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA A TEMPO PIENO**

Approvato con deliberazione di C.d.A. n°17 del 12/07/2006

INDICE

TITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONE.....	3
ART. 1 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. DEFINIZIONE	3
TITOLO II - CONTINGENTI, CRITERI DI PREFERENZA, ESCLUSIONI, TIPOLOGIA E MODALITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	4
ART. 2 - CONTINGENTI.....	4
ART. 3 - CRITERI DI PREFERENZA	4
ART. 4 - ESCLUSIONI.....	4
ART. 5 - TIPOLOGIA ED ORARI DI LAVORO DEL TEMPO PARZIALE	4
TITOLO III - PROCEDIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.....	6
ART. 6 - DECORRENZA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE.....	6
ART. 7 - PROCEDIMENTO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE	6
ART. 8 - CONTRATTO DI LAVORO.....	7
TITOLO IV - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO	9
ART. 9 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO..	9
TITOLO V - DISCIPLINA DEL RAPPORTO, CASI E QUESTIONI PARTICOLARI.....	10
ART. 10 - ATTIVITA' INCOMPATIBILI E SANZIONI.....	10
ART. 11 - LAVORO STRAORDINARIO O SUPPLEMENTARE.....	10
ART. 12- COMPUTO DELLE FERIE, RECUPERO DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE E PERMESSI PERSONALI	10
ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	12
ART. 14 - MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	12
ART. 15 - DESTINAZIONE DEI RISPARMI DI SPESA	13
ART. 16 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE COMANDATO	13
TITOLO VI - NORME FINALI.....	14
ART. 18 - DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO	14
ART. 19 - ENTRATA IN VIGORE	14

TITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE E DEFINIZIONE

ART. 1 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. DEFINIZIONE

1. La presente disciplina stabilisce, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le modalità di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, del personale dipendente non dirigenziale su posti previsti nella dotazione organica a tempo pieno.
2. Per rapporto di lavoro tempo parziale si intende lo svolgimento di mansioni lavorative di durata inferiore al normale orario di lavoro, annuale, mensile o settimanale, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla qualifica ed al profilo ricoperti dal lavoratore.
3. Trattandosi di posti di lavoro previsti nella programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo pieno, la eventuale richiesta di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire solo temporaneamente con carattere biennale.

TITOLO II - CONTINGENTI, CRITERI DI PREFERENZA, ESCLUSIONI, TIPOLOGIA E MODALITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 2 - CONTINGENTI

1. A livello di ente il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria.
2. In ciascun Settore il numero di rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica di personale a tempo pieno. Le frazioni superiori a 0,5 si arrotondano all'unità superiore. Non sono ammesse compensazioni tra Settori, salvo che ciò sia necessario per il soddisfacimento di specifiche esigenze organizzative dell'Ente.
3. Il Dirigente responsabile di ciascun Settore, in sede di definizione del PEG, deve indicare la tipologia ed il numero di posizioni lavorative che possono essere ricoperte in regime di part-time, specificando la categoria di appartenenza (A,B,C,D), la "modalità" di cui all'art.5, co.1, del presente regolamento nonché il "tipo" di cui al co.2 del medesimo articolo 5.
4. Il Settore Personale, raccoglie le proposte dei dirigenti e - effettuata la verifica circa la conformità delle stesse alle esigenze organizzative dell'Ente ed alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale - previa informazione alle Rappresentanze Sindacali dell'Ente, seguita da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti. In difetto di individuazione, si intendono destinabili al rapporto di lavoro tempo parziale tutti i posti e profili professionali non espressamente esclusi dal presente regolamento, entro la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria.

ART. 3 - CRITERI DI PREFERENZA

1. Qualora le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedano i contingenti previsti o comunque i posti che possono essere destinati al rapporto di lavoro a tempo parziale, la precedenza viene accordata nell'ordine sotto specificato:
 - a) ai dipendenti disabili o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni fisiche o psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
 - c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
 - d) ai vedovi/vedove o ai genitori unici con figli
 - e) ai dipendenti che frequentino corsi destinati al conseguimento di titoli di studio
2. A parità di titoli, la precedenza sarà riservata alla domanda del dipendente pervenuta in data anteriore.
3. Il possesso dei requisiti che danno titolo di preferenza deve essere adeguatamente comprovato.

ART. 4 - ESCLUSIONI

1. Possono ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale i dipendenti che abbiano superato il periodo di prova.

ART. 5 - TIPOLOGIA ED ORARI DI LAVORO DEL TEMPO PARZIALE

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa con le seguenti modalità:
 - a) prestazione pari al 33,33 % della durata della prestazione a tempo pieno (12 ore settimanali);
 - b) prestazione pari al 50 % della durata della prestazione a tempo pieno (18 ore settimanali);

- c) prestazione pari al 69,45 % della durata della prestazione a tempo pieno (25 ore settimanali);
- d) prestazione pari al 83,34 % (30 ore settimanali) della durata della prestazione a tempo pieno;
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si articola in tre diverse tipologie: orizzontale, verticale, misto.
3. Il tempo parziale di tipo orizzontale prevede la prestazione del servizio in tutti i giorni lavorativi della settimana lavorativa, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno;
4. Il tempo parziale di tipo verticale, prevede una prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
5. Il tempo parziale di tipo misto rappresenta una combinazione delle due modalità e consente la prestazione su tutti o alcuni giorni la settimana lavorativa con esclusione della prestazione stessa in alcuni mesi dell'anno. Tale tipo di part-time è possibile solo ove l'Amministrazione, a mezzo del Dirigente del Settore interessato, dichiara espressamente che la concreta modalità di attuazione del rapporto di lavoro a tempo parziale c.d. misto, come concordata col dipendente, è funzionale alle esigenze dell'Ufficio interessato.
6. L'articolazione dell'orario per tipologie di part-time sono le seguenti:

TIPOLOGIE PART-TIME VERTICALE

PERCENTUALE	MESI LAVORATI	MESI NON LAVORATI
83,34	10	2
69,45	8	4
50,00	6	6
33,33	4	8

Il personale che chiede di effettuare le suddette percentuali effettuerà il servizio con gli orari e i turni regolari.

TIPOLOGIE PART-TIME ORIZZONTALE O MISTO

PERCENTUALE	ARTICOLAZIONE ORARIA
83,33	30 ore settimanali (6 h x 5 giorni)
69,45	25 ore settimanali (5 h x 5 giorni)
50,00	18 ore settimanali (6 h x 3 giorni)
33,33	12 ore settimanali (4 h x 3 giorni)

7. L'articolazione oraria potrà variare, in accordo col Dirigente responsabile e sempre tenuto conto delle esigenze di servizio, fatto salvo il rispetto dell'articolazione giornaliera.
8. In ogni caso l'articolazione oraria dovrà essere coerente con la disciplina degli orari di lavoro in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

TITOLO III - PROCEDIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

ART. 6 - DECORRENZA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE E DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate dopo almeno tre anni dall'assunzione presso questa amministrazione.
2. Le domande vanno presentate in due periodi: entro il 30 APRILE ed entro il 31 OTTOBRE di ogni anno. Il rapporto di lavoro, in caso di esito positivo della procedura, è trasformato con decorrenza 1° luglio per le domande presentate entro il 30 aprile e con decorrenza 1° gennaio per le domande presentate entro il 31 ottobre. Sono fatte salve le deroghe al termine della cadenza semestrale per le istanze prodotte per gravi e documentate situazioni familiari e gravi situazioni non prevedibili e non programmabili, da individuare in sede di contrattazione decentrata, che consentono altresì l'innalzamento del contingente di cui all'art. 2 di un ulteriore 10% massimo, ai sensi dell'art. 4 comma II del CCNL 14/09/2000.
3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è presentata per iscritto dal dipendente interessato e contiene i seguenti elementi, in difetto dei quali non è dato corso alla procedura:
 - a) nome, cognome, luogo e data di nascita del richiedente;
 - b) categoria, profilo professionale e Settore di appartenenza;
 - c) modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale richiesta e concreta articolazione dell'orario, specificando i giorni e l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa, conformemente alle previsioni di cui al precedente art. 5;
 - d) l'indicazione se il richiedente intende svolgere o meno un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma. Ove intenda svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, deve essere specificata la natura ed il contenuto dell'attività ed ogni altro elemento che permetta all'Amministrazione di valutarne la compatibilità e non interferenza, in fatto ed in diritto, con il servizio svolto dal dipendente;
 - e) sottoscrizione del richiedente;
 - f) il parere del Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente interessato;
 - g) con le medesime decorrenze e modalità sono consentite le modifiche della durata e tipologia delle prestazioni lavorative all'interno del tempo parziale, anche prima della scadenza biennale ma non prima di un anno dalla precedente trasformazione, ai sensi dell'art. 14 del presente regolamento.

ART. 7 - PROCEDIMENTO DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

1. Il dipendente concorda con il Dirigente del Settore di appartenenza l'articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale da instaurarsi, in particolare, alla modalità e alla concreta articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, specificando le giornate e gli orari di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio. Il Dirigente indica il raggiungimento dell'accordo nel proprio parere, in calce alla domanda o con atto separato.
2. In difetto di accordo, il Dirigente esprime, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, il proprio parere sull'articolazione dell'orario proposto e può dichiarare, motivando, ove ne sussistano i presupposti, che la trasformazione del rapporto di lavoro reca grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. In tale caso può rinviare la trasformazione per un periodo non superiore a mesi sei. Il decorso infruttuoso del termine dei trenta giorni verrà considerato quale parere favorevole.
3. Nel silenzio del Dirigente, l'autorizzazione si intende concessa decorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda nel solo caso in cui gli enti non abbiano individuato, in sede di

- programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa informazione seguita da incontro, i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei limiti di contingente indicati all'art. 2 (nel rispetto delle scadenze semestrali e previa firma del contratto individuale di lavoro) . Tali posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dal regolamento sulle assunzioni.
4. Il dipendente inoltra la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, corredate dal parere del Dirigente del Settore di appartenenza, al Dirigente del Settore Personale. Il Dirigente del Settore personale provvede:
 - a) in ipotesi di articolazione concordata dal Dipendente con il proprio Dirigente, a concedere la trasformazione del rapporto di lavoro secondo le modalità e l'articolazione concordata a far data 01/07 o 01/01;
 - b) in caso di mancato accordo, a ricevere la dichiarazione del dipendente di disponibilità alla mobilità in altri settori dell'ente.
 5. Il Dirigente del Settore personale comunque respinge la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in tutti i casi in cui ciò sia previsto dalla legge, dalle norme contrattuali, nazionali o decentrate, ovvero dal presente regolamento. In particolare:
 - è respinta la domanda di trasformazione ove siano superati i limiti del contingente previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale (salvo eccezionali evenienze determinate da eventi straordinari e imprevedibili, su parere conforme del Dirigente del Settore interessato, nei casi previsti dal presente regolamento);
 - è respinta la domanda di trasformazione del rapporto ove l'attività di lavoro che il dipendente intenda svolgere sia incompatibile, in fatto o in diritto, in concorrenza o comunque in conflitto di interesse con quella svolta presso l'Amministrazione.
 6. Qualora si renda necessario a causa di inderogabili esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente che abbia trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere assegnato ad una Struttura o Settore dell'Ente diverso da quello presso il quale svolgeva la propria attività, anche in deroga alle norme che disciplinano la mobilità interna. Tale assegnazione avviene con il provvedimento del Dirigente del Settore Personale che concede la trasformazione del rapporto ovvero con provvedimento successivo del medesimo Dirigente del Settore Personale, sentito il Dirigente del Settore interessato quanto alle inderogabili esigenze di servizio e previa verifica della compatibilità dell'orario con il Dirigente di nuova destinazione. L'assegnazione del dipendente ad una Struttura o Settore diverso non viene disposta quando le modalità e l'articolazione del rapporto siano state dal dipendente concordate con il Dirigente del Settore di appartenenza, salvo che le inderogabili esigenze di servizio dipendano da nuovi fatti del tutto imprevedibili al momento dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale.

ART. 8 – CONTRATTO DI LAVORO

1. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene concesso per un periodo di 2 anni e potrà essere richiesto il rinnovo qualora non siano state presentate nuove richieste di part-time da parte di altri dipendenti oppure qualora il Dirigente responsabile non indichi esigenze organizzative tali da rendere necessario il ripristino del rapporto a tempo pieno alla scadenza contrattuale.
3. Sarà cura dell'interessato verificare se sia intervenuto uno degli impedimenti al rinnovo tacito di cui al comma 2; in questo caso, qualora intenda chiedere il rinnovo del rapporto a tempo parziale, l'interessato dovrà presentare esplicita istanza entro 15 giorni dalla scadenza del termine utile di cui al comma 1 dell'art.6 del presente regolamento, con le modalità indicate dal comma 2 del medesimo articolo 6 e specificando che trattasi di richiesta di rinnovo.

4. Nel caso le domande di part-time e le istanze di rinnovo superino i posti disponibili si applicheranno i criteri di preferenza di cui al precedente art. 3.

TITOLO IV – TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

ART. 9 – TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato a seguito di trasformazione del rapporto di lavoro originariamente a tempo pieno hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, riassorbibile mediante mobilità interna disposta d'ufficio o con le successive vacanze; oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. In caso di rientro prima della scadenza del biennio, il rientro anticipato dal part-time è ammesso una sola volta nell'arco del biennio stesso.
3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di 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.

TITOLO V - DISCIPLINA DEL RAPPORTO, CASI E QUESTIONI PARTICOLARI

ART. 10 - ATTIVITA' INCOMPATIBILI E SANZIONI

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno (18 ore lavorative settimanali), nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità e conflitto di interessi, può svolgere un'altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, anche con iscrizione ad albi professionali. In caso di successivo inizio o variazione della propria attività lavorativa esterna, il dipendente è tenuto a darne comunicazione scritta all'Amministrazione entro 15 giorni.
2. Si considera in conflitto di interessi lo svolgimento nel territorio dei comuni consorziati della stessa attività svolta nell'ente dal dipendente, tenuto conto delle mansioni alle quali lo stesso è assegnato e l'inquadramento professionale contrattuale.
3. In ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno, resta ferma la disciplina delle incompatibilità prevista in generale per i pubblici dipendenti (in particolare dal DLGS 165/2001, art. 53, e dal DPR 3/1957, artt. 60 e segg.). Analogamente ai dipendenti a tempo pieno, potrà essere autorizzato lo svolgimento di specifiche prestazioni, secondo la disciplina vigente.
4. La violazione del dovere di comunicazione in ordine allo svolgimento di altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, ovvero comunicazioni che risultino non veritiere, anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'Amministrazione, costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto d'impiego con l'Amministrazione non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso si svolgono in contraddittorio tra le parti. Resta salva l'applicazione delle norme che prevedono responsabilità ulteriori e/o diverse, sotto il profilo civile, penale, amministrativo e contabile.

ART. 11 - LAVORO STRAORDINARIO O SUPPLEMENTARE

1. Il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e verticale, anche se a tempo determinato può svolgere prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario secondo le modalità e la disciplina del vigente CCNL e successive modificazioni ed integrazioni.
2. In particolare il personale con rapporto di lavoro parziale verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lett.b) del contratto collettivo nazionale 14/09/2000 e ss.mm.ii. con una maggiorazione del 15%.
3. Il personale con rapporto di lavoro parziale orizzontale e solo con l'espresso consenso del lavoratore, può svolgere prestazioni di lavoro aggiuntive nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di una settimana. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lett.d) del contratto collettivo nazionale 14/09/2000 e ss.mm.ii. con una maggiorazione del 15%.

ART. 12- COMPUTO DELLE FERIE, RECUPERO DELLE FESTIVITÀ SOPPRESSE E PERMESSI PERSONALI

1. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.
2. I lavoratori a tempo parziale verticale e misto hanno diritto al seguente numero di giorni di ferie, calcolato proporzionalmente alle giornate di lavoro prestate nell'anno:

Giornate lavorate settimanali	Giornate di ferie (su settimana di 5 giorni lavorativi)
2	11
3	17
4	22
5	-
Mesi lavorati annui	
11	26
10	23
9	21
8	19
6	14
4	9
10 mesi x 3 giorni settimanali	14
10 mesi x 4 giorni settimanali	18
10 mesi x 5 giorni settimanali	23
11 mesi x 4 giorni settimanali	21
11 mesi x 5 giorni settimanali	26
Settimane lavorate annue	
26	14
39	21

3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto neo assunti hanno diritto ad un numero di giorni di ferie ridotte anche in proporzione a quanto previsto dall'art. 18, commi 3, 4 e 5, del contratto collettivo nazionale di lavoro 1994-1997.

4. I lavoratori a tempo parziale verticale e misto hanno diritto al seguente numero di giornate di riposo per recupero delle festività soppresse, di cui all'art. 1, comma 1, lettera b), della legge 23 dicembre 1977, n. 937, proporzionate alle giornate di lavoro prestate nell'anno, secondo il seguente prospetto:

Periodo lavorativo in part-time verticale e misto	GG. Anni di riferimento in part-time verticale e misto	GG. Anni di riposo per festività soppresse
2 GG settimanali su 5	144	2
2 GG settimanali su 6	120	1
3 GG settimanali su 5	216	2
3 GG settimanali su 6	180	2
4 GG settimanali su 5	288	3
4 GG settimanali su 6	240	3
5 GG settimanali su 6	300	3
11 mesi lavorati/anno	330	4
10 mesi lavorati/anno	300	3

9 mesi lavorati/anno	270	3
8 mesi lavorati/anno	240	3
6 mesi lavorati/anno	180	2
4 mesi lavorati/anno	120	1
10 mesi x 3 gg settimanali su 5	180	2
10 mesi x 3 gg settimanali su 6	150	2
10 mesi x 4 gg settimanali su 5	240	3
10 mesi x 4 gg settimanali su 6	200	2
10 mesi x 5 gg settimanali su 6	250	3
11 mesi x 4 gg settimanali su 5	264	3
11 mesi x 4 gg settimanali su 6	220	2
11 mesi x 5 gg settimanali su 6	275	3

5. I lavoratori a tempo parziale hanno diritto ad un numero di ore di permessi brevi in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prestata.

ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. 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, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale, di pari anzianità.

2. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

3. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, qualora i risultati conseguiti non siano connessi alla durata della prestazione lavorativa.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo e di lavoro straordinario sono retribuite secondo quanto previsto dall'art. 6, commi 4, 5 e 6, del CCNL e successive integrazioni e modificazioni.

ART. 14 - MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere modifiche della percentuale dell'attività lavorativa decorsi 12 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa. In tal caso è necessaria la stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.

2. Modifiche della tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e/o della collocazione giornaliera, settimanale o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica. Tali modifiche costituiscono allegati al contratto individuale di lavoro, sottoscritti dal lavoratore e dal dirigente.

3. Per le modifiche di cui ai precedenti commi valgono i tempi e le modalità previsti per la procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

4. La disciplina contenuta nel presente articolo si applica, nel rispetto della disponibilità della dotazione organica ed entro il limite della percentuale lavorativa indicata nel contratto di assunzione, anche nei confronti dei lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale. I termini di cui ai commi 1 e 2 decorrono dalla data di stipulazione del contratto individuale di lavoro.

ART. 15 - DESTINAZIONE DEI RISPARMI DI SPESA

1. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale senza sostituzione parziale o totale del dipendente, costituiscono per il 30% economie di bilancio. Una quota pari al 50% dei predetti risparmi, per il periodo di effettiva realizzazione, può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle Pubbliche Amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni. L'ulteriore quota del 20%, per il periodo di effettiva realizzazione, è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

ART. 16 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE COMANDATO

1. La formalizzazione della trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, del personale in comando presso il C.I.S.A., compete all'Amministrazione di appartenenza del dipendente.
2. Compete al C.I.S.A. , in persona del Dirigente del Settore presso cui il dipendente svolge la prestazione, esprimere parere in ordine agli eventuali gravi pregiudizi alla funzionalità del servizio, che possono fondare il rinvio della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro del personale in comando presso il C.I.S.A. da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, può comportare l'avvio della procedura per la cessazione anticipata del comando, su richiesta motivata del Dirigente presso cui il dipendente svolge la prestazione.

ART. 17 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. La presente disciplina non si applica al personale a tempo determinato.

TITOLO VI - NORME FINALI

ART. 18 - DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO

1. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si applica la disciplina prevista dalle norme di legge (in particolare: art. 1, commi da 56 a 65, L. 662/1996, art. 39 L. 447/1997, DLgs 61/2001) e contrattuali (in particolare: CCNL 14.1.2000, c.d. code contrattuali, artt. 4, 5 e 6).
2. L'entrata in vigore di norme di legge o la stipulazione di contratti collettivi che rechino una disciplina incompatibile con quella prevista dal presente regolamento, comporta la caducazione delle norme di regolamento incompatibili e l'automatica sostituzione con la disciplina prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

ART. 19 - ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione che lo approva. Per uniformare l'applicazione dell'istituto del part-time, dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL e con la sottoscrizione del nuovo CCDI, i rapporti già in essere dovranno essere riesaminati alla luce della presente disciplina regolamentare.

ART. 20 - ABROGAZIONI

1. Sono da considerarsi abrogate tutte le eventuali disposizioni precedenti in contrasto con il presente regolamento.