



REGOLAMENTO  
SUL RAPPORTO DI LAVORO  
A TEMPO PARZIALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
nelle sedute del 17/10/2017 e 28/11/2017

In vigore dal 28/11/2017

## SOMMARIO

Articolo 1 - Oggetto del Regolamento	3
Articolo 2 - Campo di applicazione	3
Articolo 3 - Tipologia	3
Articolo 4 - Modalità di accesso al lavoro a tempo parziale	4
Articolo 5 - Titoli di precedenza	4
Articolo 6 - Durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale	5
Articolo 7 - Lavoro straordinario - recuperi orari - formazione professionale	5
Articolo 8 - Svolgimento altre attività - doveri del dipendente	5
Articolo 9 - Informazione alle Organizzazioni Sindacali	5
Articolo 10 - Norma finale	6

## Articolo 1 - Oggetto del Regolamento

Il presente regolamento disciplina, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale, l'istituto del tempo parziale nella Casa Livorno e Provincia S.p.A. in quanto strumento di flessibilità organizzativa.

## Articolo 2 - Campo di applicazione

Possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con esclusione dei dirigenti e del personale appartenente all'Area Quadri.

Il contingente di personale che può usufruire del tempo parziale, compatibilmente con le esigenze organizzative funzionali della Società, è pari al 30% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato, tempo pieno, ad esclusione dei Dirigenti e Quadri al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento all'unità intera (per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5; per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5).

## Articolo 3 - Tipologia

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà avere sviluppo orario sia orizzontale, sia verticale:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione sui alcuni giorni della settimana (tempo parziale verticale);
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b) (tempo parziale misto).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà prevedere un orario di lavoro flessibile, anche pomeridiano, in relazione alle esigenze dei servizi.

La misura del tempo parziale viene fissata nelle seguenti percentuali:

- a) 12 ore settimanali (30% di 36 ore);
- b) 18 ore settimanali (50% di 36 ore);
- c) 24 ore settimanali (66,67% di 36 ore);
- d) 30 ore settimanali (83,33% di 36 ore).

La misura massima 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 altra attività lavorativa.

La flessibilità oraria è attuata secondo i criteri stabiliti per il restante personale.

## Articolo 4 - Modalità di accesso al lavoro a tempo parziale

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro deve essere presentata al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società e deve indicare:

- a) la tipologia di tempo parziale prescelta (orizzontale, verticale o misto) e la percentuale del tempo parziale di cui il dipendente intende fruire nell'ambito delle previsioni dell'art. 3 del presente regolamento;
- b) l'articolazione oraria della prestazione del servizio e il periodo lavorativo proposto;
- c) la motivazione della richiesta. Nel caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non superiore al 50%, finalizzata allo svolgimento di altra attività lavorativa, ai sensi del successivo art. 8, il dipendente deve specificare nella domanda l'eventuale attività che intende svolgere, al fine di consentire la valutazione da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di eventuali conflitti di interesse con l'attività svolta per la Società.

La Società acquisirà il parere del Responsabile del Servizio/Settore e del Responsabile dell'Area rispetto alle esigenze del servizio di appartenenza.

Il Responsabile del Servizio/Settore e il Responsabile dell'Area, congiuntamente al parere, dovranno indicare i provvedimenti organizzativi da adottare per definire un assetto del servizio che assicuri il mantenimento del livello qualitativo dello stesso, valutando anche l'opportunità, ove necessario, di attivare procedure di mobilità interna.

Nel caso in cui si renda necessario attivare una procedura di mobilità interna, in relazione a motivate esigenze di salvaguardia della funzionalità del servizio, relativamente alle mansioni ed alla posizione organizzativa ricoperta dal richiedente, il responsabile competente in materia di personale può disporre, entro 60 giorni dalla data di inoltro della domanda, il differimento del termine di accoglimento per un massimo di ulteriori 6 mesi.

Il parere del Responsabile del Servizio/Settore congiuntamente al parere del Responsabile dell'Area, dovranno essere espressi entro 30 giorni dalla data di inoltro della domanda ed il Responsabile competente in materia di personale provvederà nei successivi 30 giorni, con propria disposizione, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale e alla stipula del relativo contratto, previa informazione al Consiglio di Amministrazione.

## Articolo 5 - Titoli di precedenza

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro, ove si renda necessario operare una scelta tra diversi dipendenti, costituiscono, nell'ordine, titoli di precedenza:

- a) essere portatori di handicap;
- b) avere persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge n. 18/1980;

- c) avere familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza. alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica;
- d) avere figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo;
- e) data di presentazione della domanda.

#### Articolo 6 - Durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale

Per quanto riguarda la durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale si fa integralmente riferimento al CCNL Federcasa.

#### Articolo 7 - Lavoro straordinario - recuperi orari - formazione professionale

L'effettuazione di prestazione lavorativa di natura straordinaria è regolata dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere posto in reperibilità.

Il dipendente ammesso dalla Società a partecipare a corsi di formazione professionale può, per esigenze di frequenza al corso, concordare con il Responsabile del Servizio/Settore e dell'Area di assegnazione un'articolazione d'orario diversa da quella prescelta, anche al fine della compensazione delle ore aggiuntive eventualmente effettuate, dandone notizia al Responsabile competente in materia di personale.

#### Articolo 8 - Svolgimento altre attività - doveri del dipendente

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% è tenuto a comunicare entro 15 giorni l'eventuale successivo inizio di attività lavorativa e/o la variazione della stessa, al fine di consentire una valutazione aggiornata in ordine al rispetto della normativa vigente in materia di incompatibilità.

La mancata comunicazione da parte del dipendente o la presentazione di comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi da parte della Società, nonché la violazione del divieto di svolgere attività ulteriore non autorizzata configurano per la Società grave inadempimento nel rapporto di lavoro.

#### Articolo 9 - Informazione alle Organizzazioni Sindacali

Le decisioni assunte dalla Società saranno trasmesse alle Organizzazione Sindacali così come previsto dal CCNL Federcasa.

## Articolo 10 - Norma finale

Sono fatte salve le trasformazioni del rapporto di lavoro concesse precedentemente all'adozione del presente Regolamento.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento è fatto rinvio alla normativa, alle disposizioni contrattuali vigenti in materia e al Contratto Integrativo Aziendale dei dipendenti.