



Prot. n. del

***REGOLAMENTO IN MATERIA DI
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE***

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.C. N. 99 DEL 24.10.2011

(D.Lgs. n. 61 del 25.02.2000 e successive modifiche)

Art. 1

Finalità

Il presente Regolamento costituisce lo strumento operativo per l'applicazione della vigente normativa sul rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto delle esigenze organizzative e di funzionalità dell'Amministrazione e dei diritti dei lavoratori.

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire con il presente Regolamento sono i seguenti:

- a) adeguamento alle disposizioni legislative e contrattuali;
- b) incremento dell'efficienza organizzativa al fine di garantire una maggiore flessibilità delle prestazioni lavorative;
- c) favorire la permanenza nel mondo del lavoro dei dipendenti che presentano situazioni personali o familiari di particolare rilevanza sociale;
- d) agevolare i lavoratori studenti e coloro che si dedicano ad attività di volontariato.

Art. 2

Campo di applicazione

Il presente Regolamento si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo dipendente dal Comune di Santa Maria di Sala (VE) con qualifica non dirigenziale e non in posizione organizzativa.

L'Amministrazione potrà costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- trasformazione, a richiesta del dipendente, di un precedente rapporto di lavoro in regime di tempo pieno;
- nuove assunzioni effettuate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- I rapporti di lavoro a tempo parziale potranno essere costituiti nei limiti massimi del 25% della dotazione di ciascuna qualifica, calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di instaurazione del rapporto. Ai fini del computo sarà escluso il personale assunto a tempo determinato.

Art. 3

Tipologia e modalità di articolazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Tipologia

Sono consentite le sotto elencate tipologie di part-time:

- a. part-time orizzontale, che consiste in una prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto;
- b. part-time verticale, che consiste in una prestazione lavorativa svolta ad orario pieno in alcuni giorni della settimana, espressa in termini percentuali rispetto alla prestazione a tempo pieno.

Durata

La durata della prestazione lavorativa oraria, espressa in termini percentuali rispetto al tempo pieno, può essere pari al :

- 50% detto part-time al 50%, pari a 18 ore settimanali;
- 55,55% detto part-time al 55.55%, pari a 20 ore settimanali (es. orario 8.00/12.00);
- 69,44% detto part-time all'69,44%, pari a 25 ore settimanali (es. orario 8.00/13.00);
- 80,55% detto part-time all'80,55%, pari a 29 ore settimanali (es. senza rientri);
- 90,28% detto part-time all'90,28%, pari a 32,5 ore settimanali (es. un rientro);

Modulazione dell'orario di lavoro

- a. La modulazione dell'orario di lavoro del dipendente part-time dovrà essere predeterminato e stabilito, fatto salvo quanto previsto dal presente Regolamento, per tutta la durata del part-time.
- b. Qualora particolari situazioni organizzative temporanee della Struttura di appartenenza comportino la necessità di variare l'orario abituale del dipendente in part-time, la variazione dovrà essere concordata con il dipendente medesimo con congruo anticipo.
- c. Al fine di una puntuale erogazione dei servizi amministrativi e tecnici, la prestazione di lavoro a tempo parziale potrà essere realizzata anche nelle fasce orarie pomeridiane.

Art. 4

Presentazione delle domande

Il dipendente, in ogni periodo dell'anno, può produrre domanda intesa:

- a. alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- b. alla variazione della tipologia del part-time;
- c. all'ottenimento del rientro a tempo pieno.

Nella domanda, nei casi sub a) e b) il dipendente deve indicare:

- tipologia di part-time (verticale o orizzontale);
- durata della prestazione lavorativa, secondo le opzioni di cui al comma 2 del precedente articolo;
- proposta di modulazione dell'orario di lavoro;
- decorrenza della trasformazione;

- motivazioni della richiesta, con riferimento a quelle che diano diritto di precedenza nell'ipotesi in cui il numero di richieste di part-time superi il contingente di cui al precedente art. 2 del presente Regolamento.

La domanda andrà indirizzata al Dirigente dell'Area di appartenenza ed in copia all'Ufficio Personale.

Art. 5

Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro

L'Ufficio Personale riceverà il parere in ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro dal Dirigente Responsabile del Settore ove il dipendente presta servizio, e chiederà inoltre parere in merito alla tipologia, la durata e la proposta di modulazione dell'orario di lavoro formulata dal dipendente nell'istanza.

Il Responsabile può:

- a) confermare la tipologia, la durata e la proposta di modulazione di cui all'istanza;
- b) essere favorevole alla trasformazione, ma richiedere una tipologia diversa o una diversa articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se il dipendente interessato è disponibile, concorderà una soluzione alternativa soddisfacente per entrambi e la comunicherà all'Ufficio del Personale;
- c) esprimere parere favorevole e nel contempo richiedere il differimento della trasformazione, per un periodo determinato, qualora vi sia fondato pericolo che la stessa possa arrecare grave pregiudizio alla funzionalità della Struttura in relazione alle mansioni ed alla posizione ricoperta dal dipendente ed in attesa che vengano individuate soluzioni alternative;
- d) negare la trasformazione del rapporto di lavoro.

L'Ufficio Personale, ricevuto il parere del Dirigente Responsabile del Settore:

- a) in caso di parere positivo comunicherà al dipendente l'accoglimento della domanda e la trasformazione del rapporto di lavoro avverrà entro 60 giorni dalla data di presentazione dell'istanza e comunque con decorrenza dal giorno 1 o 15 di ogni mese;
- b) in caso di parere favorevole con richiesta di differimento dei termini, comunicherà al dipendente l'accoglimento della domanda, le motivazioni del differimento e la data di trasformazione del rapporto di lavoro, che comunque dovrà avvenire entro sei mesi dalla data della presentazione dell'istanza, ricercando presso le Strutture dell'Amministrazione soluzioni che permettano l'accoglimento dell'istanza del dipendente

Il termine di 60 giorni decorrerà dalla data di protocollazione della domanda; la sospensione del termine sarà possibile, ai sensi dell'art. 19 della L. n. 241/90, qualora l'istanza sia carente di elementi essenziali. In tal caso, la decorrenza del termine riprenderà dalla data di ricevimento della documentazione richiesta.

- c) in caso di parere negativo comunicherà tale decisione al dipendente interessato.

La trasformazione del rapporto viene perfezionata con la sottoscrizione di un apposito contratto individuale.

I dipendenti i quali ottengano la conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o la modificazione della "tipologia" di part-time potranno essere soggetti a

mobilità interna qualora le esigenze della Struttura di appartenenza siano incompatibili con l'articolazione di lavoro prescelta.

Art. 6

Requisiti di priorità

Qualora le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovessero superare il 25% della dotazione organica di ciascuna qualifica funzionale, avranno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro coloro i quali siano portatori di handicap o di invalidità, coloro che assistano familiari portatori di handicap gravi, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché genitori con figli minori in relazione al loro numero. A tal fine l'Amministrazione procederà alla formazione di graduatorie, per titoli, secondo il seguente ordine di priorità:

1. essere portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
2. avere persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge n. 18/1980;
3. avere familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
4. essere nella condizione di doversi sottoporre a periodi di riabilitazione psicofisica conseguenti a patologie che la richiedano, debitamente documentate;
5. avere figli di età compresa fra zero ed 11 anni;
6. avere superato i sessanta anni di età ovvero avere compiuto venticinque anni di effettivo servizio;
7. sussistenza di motivate esigenze di studio valutate dall'Amministrazione.

In assenza di dipendenti in possesso dei predetti requisiti, la graduatoria verrà formulata tenendo conto dell'anzianità di servizio e, in caso di parità, dell'anzianità anagrafica.

Art. 7

Trasformazione della tipologia del rapporto di lavoro part-time

1 . La richiesta di passaggio da una tipologia di lavoro part-time ad un'altra potrà essere presentata in qualsiasi periodo dell'anno; l'accoglimento sarà condizionato all'espletamento delle medesime procedure e verifiche dettate per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

2. Il dipendente, al fine di ottenere il passaggio da una tipologia di lavoro part-time ad un'altra, dovrà effettuare un periodo di permanenza di almeno un anno nella tipologia per la quale aveva ottenuto la precedente trasformazione.

3. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro dovrà essere formulata e riportare quanto espressamente indicato al precedente art. 4 del presente Regolamento.

Art. 8

Norme speciali per i rapporti di lavoro con percentuale di riduzione non superiore al 50% dell'orario

Il dipendente che opterà per il regime di part-time al 50% potrà svolgere un'ulteriore attività di lavoro autonomo o subordinato, anche mediante iscrizione in albi professionali, con espressa esclusione di altra attività di lavoro subordinato presso una Pubblica Amministrazione. Le predette, ulteriori attività saranno consentite sempre a condizione che non sussista conflitto di interessi con l'attività svolta presso l'Amministrazione di appartenenza.

A tal fine il dipendente, in aggiunta agli elementi previsti all'art. 4, dovrà indicare nell'istanza il tipo di attività che intenda svolgere ed allegare la dichiarazione di assenza di conflitti di interesse tra la predetta attività e quella dovuta per conto dell'Amministrazione.

Il dipendente a tempo parziale sarà tenuto a comunicare all'Amministrazione, entro quindici giorni dall'evento, l'inizio dell'attività lavorativa esterna e le eventuali, sopravvenute modificazioni.

La mancata comunicazione di cui al precedente comma, così come le dichiarazioni risultate mendaci a seguito di accertamenti da parte dell'Amministrazione, costituiranno giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, fatte salve, in ogni caso, le collaborazioni a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative con scopi sociali o assistenziali senza fini di lucro, salvo che nelle predette collaborazioni sia ravvisabile conflitto di interessi.

Art. 9

Stato giuridico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicheranno le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenuto conto della durata ridotta della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, fatti salvi, in ogni caso:

- a. il divieto di prestazioni straordinarie;
- b. Il divieto di usufruire di benefici che comportino una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, fatti salvi i permessi stabiliti dalla contrattazione collettiva e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

Il trattamento economico del personale part-time sarà proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica.

Art. 10

Norma finale

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia a quanto disposto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie Locali.