

REGOLAMENTO
IN MATERIA DI RAPPORTO
DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE

Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 18 marzo 2002

ARTICOLO 1

NORME APPLICABILI

Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nella legge n. 662/96, art. 1, commi 56, 57, 60 e 61, nella legge 140/97, art. 6, nella legge 449/97, art. 39, comma 27, nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1994/1997, art. 15, nelle “code contrattuali” del 14.9.2000, artt. 4-5-6, nonché le disposizioni del presente regolamento.

ARTICOLO 2

MODALITA' DI COSTITUZIONE DEL CONTINGENTE DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE

Il contingente massimo di personale da destinare al tempo parziale non può superare il 20% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

La modalità prescelta dall'Ente per la costituzione o la trasformazione di lavoro a tempo parziale è quella dell'assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

I rapporti di lavoro a tempo parziale disponibili in relazione alla dotazione organica vigente sono evidenziati nella tabella allegata.

L'Ente, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e previa informazione, seguita da incontro, con i soggetti sindacali, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, la tipologia di part-time e l'articolazione dell'orario di lavoro, dando anche alcune possibilità di scelta in merito alla tipologia e all'articolazione stesse.

ARTICOLO 3

MONITORAGGIO DEL CONTINGENTE DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE

La situazione sul contingente di cui all'art. 2 è aggiornata con cadenza semestrale e comunicata ai soggetti sindacali a cura del responsabile del servizio personale.

Il limite del contingente fissato nella percentuale del 20% è soggetto a una verifica con i soggetti sindacali, entro 12 mesi dall'approvazione del regolamento, al fine di analizzarne la validità. A seguito di tale verifica la percentuale stessa potrà essere soggetta a revisione. E' sottoposta altresì a verifica, alla stessa scadenza, l'individuazione dei posti da destinare a tempo parziale effettuata dall'Ente, ai sensi dell'ultimo paragrafo dell'art. 2.

ARTICOLO 4

RICHIESTA DI TEMPO PARZIALE

L'Ente comunica a tutti i dipendenti e ai soggetti sindacali, semestralmente, entro la fine di marzo e di settembre di ogni anno la situazione di coperture e di “scoperture” relative ai posti a tempo parziale, sulla base della dotazione organica e della programmazione triennale di fabbisogno di personale, così come sopra definitiva, specificando i profili, la tipologia e l'articolazione dell'orario di lavoro (con le eventuali possibilità di scelta).

Nel caso in cui il piano delle assunzioni preveda la copertura dei posti vacanti, gli stessi 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.

Il personale interessato deve presentare al servizio organizzazione del personale apposita domanda nella quale devono essere indicati:

- i dati personali;
- la fascia di tempo parziale richiesta (18, 25 e 30 ore) nell'ambito della possibilità di scelta indicata dall'Ente;
- la proposta di articolazione dell'orario di lavoro orizzontale o verticale o misto, nell'ambito della possibilità di scelta indicata dall'Ente.

Le richieste devono essere presentate nei seguenti periodi: entro il mese di giugno e di dicembre di ciascun anno.

ARTICOLO 5

TIPOLOGIA DI TEMPO PARZIALE ED ORARIO DI LAVORO

Nell'ambito della programmazione di fabbisogno di personale l'Ente indica la tipologia e l'articolazione dell'orario di lavoro necessarie con l'eventuale possibilità di scelta tra part-time orizzontale e verticale e proponendo alcune alternative di articolazione di orario.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può quindi essere:

- orizzontale, con prestazione ridotta ma effettuata su tutti i giorni lavorativi;
- verticale, con prestazione a tempo pieno, ma effettuata solo in alcuni giorni nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Le frazioni di orario utilizzabili in seguito a richiesta di tempo parziale giustificate da motivi familiari, personali o di studio, o da altre motivazioni che non consistano nello svolgimento di una seconda attività lavorativa, sono le seguenti:

- tempo parziale a 18 ore settimanali;
- tempo parziale a 25 ore settimanali;
- tempo parziale a 30 ore settimanali.

Tempo parziale orizzontale – L'articolazione settimanale della prestazione di lavoro disposta dal dirigente del settore, sentito il responsabile del servizio, deve svilupparsi di norma secondo uno dei tre moduli seguenti:

- a) orario unico su 5 o 6 gg. lavorativi, distribuito nelle ore antimeridiane;
- b) orario unico su 5 o 6 gg., distribuito nelle ore pomeridiane;
- c) orario articolato su 5 o 6 gg. lavorativi, con almeno due rientri settimanali (con interruzione per pausa pranzo di almeno 45 minuti).

L'orario di lavoro deve essere comunque funzionale all'orario di servizio ed agli orari di apertura al pubblico. Pertanto il modulo adottato può essere modificato con provvedimento motivato del dirigente del settore, sentito il responsabile del servizio, in relazione alle esigenze peculiari dei servizi in cui il dipendente viene impiegato.

Le clausole elastiche in ordine alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, inizialmente concordata con il lavoratore, devono essere inserite nel contratto decentrato e devono ottenere il previo consenso del lavoratore.

In caso di modifiche dunque della distribuzione oraria del part-time è previsto, a favore del dipendente, un preavviso da parte del responsabile del servizio da cui questi dipende, di un periodo anche inferiore a dieci giorni ma comunque non inferiore a 48 ore.

Tempo parziale verticale – L'orario di lavoro è articolato secondo l'orario di servizio in vigore per il personale a tempo pieno.

Nel contratto individuale di lavoro sono individuati i periodi di tempo durante i quali la prestazione lavorativa deve svolgersi.

ARTICOLO 6

INQUADRAMENTO DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE IN VIGORE NELLE FASCE PRESTABILITE

Ai dipendenti che usufruiscono già di un rapporto di lavoro a tempo parziale, al fine di uniformare l'articolazione dell'orario di lavoro all'interno delle tre fasce stabilite dal presente regolamento (18, 25 o 30 ore), sarà richiesta, entro tre mesi dall'approvazione del regolamento stesso, la disponibilità degli stessi a una modifica della fascia del tempo parziale, utilizzando le tre possibilità previste. Si specifica che tale modifica deve ottenere il previo ed espresso consenso del lavoratore ed essere inserita nel contratto individuale di lavoro.

ARTICOLO 7

AMBITO DI NON APPLICAZIONE

La presente disciplina non si applica:

- a) ai dirigenti, per la particolare responsabilità di gestione, che esclude la possibilità di una riduzione e/o frazionamento della prestazione relativa;
- b) ai dipendenti, appartenenti alla categoria D, cui siano stati attribuiti incarichi riconducibili all'area delle posizioni organizzative;
- c) ai dipendenti, appartenenti alla categoria D, che siano preposti alla titolarità di uffici e servizi, i quali, per poter accedere ad un rapporto a tempo parziale, devono cessare di esserlo.

Il lavoratore che si trova in questa casistica può ottenere la trasformazione del suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

Ai dipendenti di cui alle lettere b) e c) si applica la disposizione di cui all'art. 13.

ARTICOLO 8

PRECEDENZE

Nel caso in cui vi siano più domande di trasformazione di rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto ai posti messi a copertura dall'Ente, costituiscono titoli di precedenza nell'ordine:

- essere portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;

- assistere familiari portatori di handicap (non inferiore al 70%) o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- avere figli minori in relazione al loro numero;
- la sussistenza di motivate esigenze di studio, valutate dal dirigente.

ARTICOLO 9

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO TRASFORMATO

La data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro decorre dal primo giorno del mese.

Nel nuovo contratto di lavoro è stabilita la tipologia del tempo parziale prescelta e l'articolazione dell'orario di lavoro secondo uno dei moduli previsti dall'art. 5.

A seguito delle mutate esigenze organizzative e previo congruo preavviso, il dirigente del settore, sentito il responsabile del servizio, può modificare il modulo di orario inizialmente stabilito. Si rinvia alle clausole di salvaguardia indicate all'art. 5.

Negli stessi termini il dipendente già part-time potrà proporre una modifica del proprio rapporto di lavoro in corso, con riferimento sia alla tipologia dello stesso sia all'articolazione oraria della prestazione lavorativa e nell'ambito delle possibilità di scelta stabilite dall'Ente. In tal caso, qualora l'Ente dia il proprio assenso, si applicano le procedure previste per la trasformazione del rapporto.

Se il nuovo rapporto di lavoro comporta un mutamento del profilo professionale e/o dell'area di professionalità, deve essere predisposto un percorso di formazione specifico per il personale interessato. Rispetto a tale punto si rinvia alle disposizioni della contrattazione decentrata.

ARTICOLO 10

RICHIESTA DI TRASFORMARE RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PER SECONDA ATTIVITÀ

Il dipendente che intenda svolgere una seconda attività lavorativa, autonoma, libero professionale o presso altri Enti, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, deve fare richiesta per ottenere il tempo parziale a 18 ore settimanali, indicando precisamente la seconda attività e la proposta di articolazione dell'orario di lavoro.

Il dirigente del settore, prima di procedere alla trasformazione, verifica, secondo la normativa di legge e regolamentare, la compatibilità della seconda attività lavorativa.

Nell'ipotesi in cui quest'ultima comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente, nega la trasformazione del rapporto di lavoro.

Il dipendente è tenuto a comunicare, entro 15 gg., al proprio Ente di appartenenza l'eventuale successivo inizio o le variazioni dell'attività lavorativa esterna.

ARTICOLO 11

RIENTRO A TEMPO PIENO

I dipendenti passati al tempo parziale hanno diritto a tornare al tempo pieno decorso un biennio dalla trasformazione, o anche prima, a condizione che ci sia un posto vacante e finanziato nell'ambito della programmazione triennale.

La trasformazione del rapporto a tempo pieno avviene anche in sovrannumero, riasorbita con le successive vacanze.

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.

ARTICOLO 12

AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA

L'aggiornamento della dotazione organica, in riferimento al numero di rapporti a tempo parziale effettivamente attribuiti o che l'A.C. vuole istituire, è effettuata con cadenza annuale, nel rispetto dei carichi di lavoro rilevati, nonché del fabbisogno triennale del personale.

ARTICOLO 13

AUMENTI DEL CONTINGENTE PART-TIME

Il contingente di cui all'art. 2 può essere elevato di un ulteriore 10% massimo per gravi e documentate situazioni familiari. Le domande possono essere presentate senza limiti temporali. Anche in questo caso si osservano i criteri di precedenza di cui all'art. 8.

Le gravi e documentate situazioni familiari devono essere preventivamente individuate a livello di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando che tra le situazioni riconosciute meritevoli ai sensi del presente articolo vanno comprese quelle già tutelate dalla Legge n. 104/92 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e quelle previste dall'art. 10 CCNL 14.9.2000, comma 1.

Apposita contrattazione decentrata integrativa può essere attivata, su richiesta dell'Ente, entro 15 gg. dalla richiesta del dipendente con conclusione delle trattative nei 15 gg. successivi al primo incontro, ai sensi dell'art. 4, comma 11, del CCNL 14.9.2000.

ARTICOLO 14

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Si rinvia alla puntuale applicazione dell'art. 6 del CCNL del 14.9.2000.

ARTICOLO 15

PRESTAZIONI DI LAVORO AGGIUNTIVO

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, solo con l'espresso consenso del

lavoratore, nella misura massima del 10% della durata dell'orario a tempo parziale riferita a periodi non superiori a un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise.

Per il trattamento economico del lavoro aggiuntivo si applicano le maggiorazioni previste dall'art. 6 del CCNL del 14.9.2000.

Verrà effettuato un monitoraggio sull'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo entro 12 mesi dall'approvazione del presente regolamento.

Nel contratto decentrato integrativo saranno eventualmente fissate: 1) le condizioni per l'effettuazione delle prestazioni di lavoro aggiuntivo, definendo le ore di lavoro supplementare consentite, previo consenso del lavoratore, in ragione d'anno e di giornata, eventualmente distinte per tipologia di prestazione lavorativa; 2) i criteri e le modalità per il consolidamento, nell'ambito dell'orario di lavoro, del lavoro "supplementare" svolto in via non meramente occasionale, in seguito a un monitoraggio annuale sulle prestazioni straordinarie effettuate dai part-time.

TABELLA “A”

CONTINGENTE MASSIMO DI PERSONALE DA DESTINARE A TEMPO PARZIALE

CAT.	D.O.	T.P. in D.O.	P.T. in D.O. attuale *	P.T. in D.O. Previsio- ne (20% T.P. D.O.)	P.T. at- tual- mente coperti	P.T. di- sponibi- li 25 ore	P.T. di- sponibi- li 18 ore	P.T. di- sponibili 30 ore
D	51	51		/	3	/	/	/
C	105	105		21	16			
B	55	53	2	11	11	/	/	/
A	5	5		1	0			
TOT.	216	214	2	33	30			

* Nella dotazione organica attuale sono segnalati solo n. 2 come P.T.

TABELLA “B”CONTINGENTE A TEMPO PARZIALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 18.02.2002
INDICAZIONE DELLE ORE PART-TIME

CAT.	ORE 18	ORE 20	ORE 21	ORE 24	ORE 25	ORE 26	ORE 27	ORE 28	ORE 30
D	2								1
C		3	1		2		1	1	8
B	3	4		1		1			2
A									
TOT.	5	7	1	1	2	1	1	1	11

ADOZIONE REGOLAMENTO E MODIFICHE

Il presente regolamento è stato adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione del 18 marzo 2002, n. 52, pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal 22 marzo 2002 al 6 aprile 2002.

ESECUTIVITA'

Il presente regolamento è divenuto esecutivo, ai sensi di legge, in data 1 aprile 2002.

RIPUBBLICAZIONE

Il presente regolamento è stato ripubblicato all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal § al §.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento è entrato in vigore in data 1 aprile 2002.