

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE.
TESTO DEL REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA
COMUNALE N.77 DEL 25/06/2008, IN VIGORE DAL 11/07/2008.**

Modificato con D.G. n. 77 – 25/06/2008
COMUNE DI VIGONZA
PROVINCIA DI PADOVA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE.

Preambolo:

Il presente regolamento costituisce a tutti gli effetti appendice del Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi cui si fa rinvio.

La presente disciplina concerne le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato con prestazione ridotta, rispetto all'orario ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro di comparto, dei dipendenti di ruolo del Comune di Vigonza, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale e a contratto.

Quanto non espressamente disciplinato deve intendersi regolato dalle norme legislative vigenti, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 1 – Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti mediante assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, oppure mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può essere superiore al 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno e indeterminato di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità, (giusto art.4 – comma 2- del CCNL 14.09.2000), fatta salva l'applicazione del comma 5° del presente articolo.

3. In caso di domande eccedenti tale limite sarà data precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità decrescente:

1. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche superiori al 45%;
2. dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
3. genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

4. Altre situazioni personali o familiari debitamente documentate sono le seguenti:

1. persone a carico, per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge 18/80

2. familiari a carico portatori di handicap anche inferiore al 70% o soggetti con fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;

3. figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza alla scuola dell'obbligo;

4. esigenze di studio

5. Il contingente del 25% di cui al comma 2 può essere elevato di un ulteriore 10% massimo in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 4-comma 11 - del CCNL integrativo del 14 settembre 2000. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 2 – Procedura di trasformazione del rapporto e decorrenze.

I dipendenti a tempo indeterminato, in servizio di ruolo da almeno un anno nell'Amministrazione comunale di Vigonza, interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

parziale dovranno presentare specifica istanza, debitamente motivata, da presentarsi su apposita modulistica che sarà predisposta dall'u.o. Risorse Umane, entro i mesi di aprile e ottobre di ogni anno.

2. Le decorrenze sono a data fissa rispettivamente : dal 1° luglio e dal 1° gennaio di ogni anno per il personale che ha presentato domanda rispettivamente entro i mesi di aprile e ottobre.

3. Decorso il termine di 60 giorni (dalla presentazione della richiesta) senza che l'Amministrazione si sia pronunciata, la trasformazione del rapporto di lavoro si determina automaticamente e decorre rispettivamente dal 1 luglio e 1 gennaio di ogni anno.

4. A cura del Dirigente/Capo Settore interessato, dopo il ricevimento della domanda, sarà iniziata l'istruttoria volta a verificare, per gli effetti del successivo art. 3, se la trasformazione comporti in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio all'attività dell'Amministrazione, motivo per il quale la trasformazione può essere differita di 6 mesi. (NB a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono casi di grave pregiudizio all'attività dell'Amministrazione: la contestuale presenza di più persone in regime di part-time nella stessa unità operativa che renda difficoltosa la presenza allo sportello per l'utenza di un numero congruo di personale, la trasformazione in periodi particolarmente segnati da eventi che richiedono la profusione di maggior impegno lavorativo come nei casi di elezioni, manifestazioni o eventi straordinari per l'amministrazione comunale).

5. qualora la richiesta di trasformazione sia finalizzata allo svolgimento di altra attività lavorativa – subordinata o autonoma – la stessa deve essere specificata nella domanda. In questo ultimo caso si fa espresso rinvio alla disciplina in materia.

Art. 3 – Differimento della trasformazione.

Qualora la trasformazione comporti in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio all'attività dell'Amministrazione o alla funzionalità del servizio, o quando fra le parti non viene raggiunto un accordo sulla distribuzione oraria lavorativa, la stessa può essere differita di 6 mesi anche come precisato al precedente art. 2 comma 4.

Art. 4 – Tipologie.

Si precisa che, ai sensi dell'art.5 – comma 2 –del CCNL integrativo 14.09.2000 le tipologie del part-time sono le seguenti:

A) Orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana; (5 o 6 giorni)

B) Verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana o del mese o in determinati periodi dell'anno

C) Mista, con combinazione delle due modalità A) e B)

La riduzione giornaliera della prestazione lavorativa, che nel caso di tempo parziale orizzontale deve essere effettuata in tutti i giorni lavorativi, non può essere inferiore a sessanta minuti.

3. -Per quanto riguarda il tempo parziale verticale che prevede una distribuzione della prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno, si precisa che i mesi di servizio devono essere interi e, di norma, continuativi. Eventuali richieste di periodi non continuativi dovranno essere valutate caso per caso dal Dirigente/Capo settore competente.

Art.5 –Posizioni di lavoro escluse dal part-time

A motivo della particolare responsabilità connessa alle sotto riportate posizioni di lavoro non è possibile far accedere le stesse ad un regime di orario ridotto:

-Titolari di posizione organizzativa.

Per particolari profili l'amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno di personale, può concordare con la delegazione sindacale le limitazioni nell'accesso al part-time in considerazione delle caratteristiche di determinati uffici o servizi.

Art. 6 – Modifiche del rapporto a tempo parziale.

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può chiedere modifiche della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale e/o misto) o della distribuzione dell'attività oraria lavorativa decorsi, di norma, sei mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa. Anche l'Amministrazione per motivazioni organizzative può chiedere al dipendente di rivedere le medesime tipologie e/o la distribuzione oraria lavorativa. In entrambi i casi se è raggiunto un accordo tra le parti è obbligatorio addivenire alla stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.

2 I termini per la presentazione delle domande e le decorrenze sono le medesime previste per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a quello parziale.

Art. 7 – Rientro a tempo pieno.

Ai sensi dell'art.4, comma 14 del CCNL 14.09.00, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto a tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. E' prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno anche prima dei due anni, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e che le esigenze organizzative lo consentano.

2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza o prima di essa dovranno farne richiesta scritta, previa comunicazione al Dirigente/Capo settore di appartenenza, indirizzata all'U.O.Gestione Risorse Umane, almeno 60 gg. prima della data di rientro a tempo pieno. Gli effetti del rientro a tempo pieno decorrono dalla data indicata nel provvedimento di accoglimento.

3. I dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto a chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso di norma un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Nel caso di più domande concorrenti sarà data la precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità decrescente:

-maggiore numero di familiari a carico;

-maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale.

-maggior anzianità di servizio presso il comune di Vigonza;

-maggior anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;

Art. 8– Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che presentino la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o se, essendo già in regime di orario a tempo parziale, chiedano di passare ad una diversa articolazione oraria, potranno essere soggetti a procedure di mobilità interna all'Amministrazione, nel caso in cui il Dirigente/Capo settore di appartenenza abbia ravvisato l'esistenza di problematiche in ordine alla funzionalità del servizio.

2. Nel caso in cui il Dirigente/Capo settore non possa spostare il dipendente in altro ufficio appartenente al proprio Settore, il Segretario/Direttore Generale provvederà ad individuare una

diversa collocazione ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente, anche destinandolo a mansioni equivalente nell'ambito della medesima categoria, anche con eventuale modifica di profilo, con congruo affiancamento formativo.

3. delle suddette procedure vanno informate preventivamente le RSU.

Art. 9. – Trattamento economico-normativo

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni legislative e contrattuali previste per il rapporto a tempo pieno, in quanto compatibili e tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento, compreso il salario accessorio.

b. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, nazionali o decentrate, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs. 61/2000, così come modificato dal D.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e ulteriori integrazioni e modificazioni successive

Art. 10 – Lavoro aggiuntivo.

Per “lavoro aggiuntivo” deve intendersi quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti ai sensi degli articoli precedenti.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo di cui al comma 1 del presente articolo nel limite massimo del 10% della prestazione oraria mensile da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

3. 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 ed improvvise.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett.d) (comprensiva della 13[^] mensilità, indennità contrattuali varie, retribuzione variabile) delle code contrattuali del 14.09.2000, maggiorata di una percentuale pari al 15%; gli oneri conseguenti sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario; rinviando ad ogni successivo aggiornamento normativo.

Art. 11 – Prestazioni di lavoro straordinario.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle giornate o nei periodi di effettiva attività lavorativa, nei limiti di cui al precedente art. 10, comma 2.

2. Il lavoro straordinario è retribuito con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett.b) incrementata del rateo 13[^] mensilità delle code contrattuali del 14.09.2000, maggiorata di una percentuale pari al 15%, rinviando ad ogni successivo aggiornamento normativo

Art. 12 – Ulteriori prestazioni lavorative.

E' possibile richiedere prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo mensile fissato dall'art. 10 comma 2°. In tal caso la percentuale di maggiorazione è elevata dal 15% al 50%.

2. Qualora per un periodo superiore a sei mesi si dovesse verificare una continuità di svolgimento delle prestazioni aggiuntive o straordinarie, il dipendente può chiedere il consolidamento nell'orario di lavoro a tempo parziale, contrattualmente definito, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in

via non meramente occasionale, previa verifica da parte dell'ente della non occasionalità dello stesso.

Art. 13 – Norma finale e di rinvio.

Le trasformazioni a part-time del rapporto di lavoro già richieste, ma non ancora avvenute alla data di entrata in vigore del presente regolamento (anche se la mancata trasformazione è dovuta a proroga di sei mesi) saranno soggette alle disposizioni del presente regolamento.

2. L'art. 40 del regolamento comunale di Organizzazione di uffici e servizi è abrogato, in particolare è abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastanti con il presente regolamento;

3. Per quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente, in particolare si fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 61 del 25.2.2000, alla Circolare Min. Lav. N. 9/04 del 18.3.2004, al Parere del Dip. Funz. Pubblica n. 220/05 del 15.12.2005, e altre successive fonti integrative.