

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME IN APPLICAZIONE DEL CCNL 21/05/2018

INDICE

CAPO I

- ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO
- ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE
- ART. 3 - TIPOLOGIE DI PART TIME E ORARIO DI LAVORO
- ART. 4 - PROCEDURA E DECORRENZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO
- Art. 5 - CRITERI DI PRECEDENZA
- Art. 6 - SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA
- ART 7 - CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
- ART. 8 - MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ART. 9 - RIENTRO A TEMPO PIENO

CAPO II

- Art. 10 - LAVORO SUPPLEMENTARE
- Art. 11 - LAVORO STRAORDINARIO
- Art. 12 - FERIE
- Art. 13 - ASSENZE DAL SERVIZIO
- Art. 14 - IL TRATTAMENTO ECONOMICO
- Art. 15 - TRATTAMENTI ACCESSORI
- ART.16 - ENTRATA IN VIGORE

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro del personale comunale – escluse le posizioni di qualifica dirigenziale – da tempo pieno a part-time e viceversa, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali nel tempo vigenti, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e di trasparenza, dell'azione amministrativa.
2. Il presente Regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente “Regolamento comunale sull’Ordinamento degli Uffici e Servizi”.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1 Il Comune di Ospitaletto costituisce rapporti di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell’ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
- 2 Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all’unità. (Art, 53, c. 2 CCNL)
- 3 Il lavoratore titolare delle posizioni organizzative può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all’incarico conferitogli.
- 4 In relazione alla particolare responsabilità delle posizioni di lavoro non possono accedere al regime di orario ridotto i dirigenti ed i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità salvo rinuncia ai predetti incarichi.

ART. 3 – TIPOLOGIE DI PART TIME E ORARIO DI LAVORO

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) **orizzontale**, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell’anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi 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);
 - c) **misto**, ossia con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con eventuale orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l’ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
5. Sono individuate le seguenti percentuali di prestazione lavorativa a tempo parziale:
 - 50,00 % (18 ore settimanali)

- 69,44 % (25 ore settimanali)
 - 75% (27 ore settimanali)
 - 83,33 % (30 ore settimanali)
 - 88,89 % (32 ore settimanali)
- Il rapporti part time di tipo orizzontale articolati su 18 ore settimanali dovranno svolgersi di norma in orario antimeridiano o pomeridiano di norma senza rientri;
 - Il rapporti part time di tipo orizzontale articolati su 25/27 ore settimanali dovranno prevedere di norma un rientro pomeridiano;
 - Il rapporti part time di tipo orizzontale articolati su 30/32 ore settimanali dovranno prevedere di norma due rientri pomeridiani.

Per il periodo di servizio superate le 6 ore giornaliere è obbligatoria la pausa pranzo della durata stabilita per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART. 4 – PROCEDURA E DECORRENZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.
2. Il Dirigente Responsabile del servizio Personale, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al precedente comma.
3. Il Dirigente Responsabile del servizio Personale nega la trasformazione qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità; la valutazione spetta al Dirigente o titolare di posizione organizzativa dell'area vigilanza, del servizio di appartenenza;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente. Il Dirigente o il titolare della posizione organizzativa dell'area vigilanza, del servizio a cui è assegnato il dipendente, deve valutare il pregiudizio alla funzione del servizio e formulare relazione scritta.

Art. 5 - CRITERI DI PRECEDENZA

1. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato all'art. 2 comma 2, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari
 - f) conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - g) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - h) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

- i) in caso di ulteriore parità verrà accolta la domanda del lavoratore con maggiore anzianità di servizio.
2. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8. dell'art 53 del CCNL 21/05/2018.

Art. 6 SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
2. Quando la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è richiesta per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno.
3. Il Comune dovrà accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria, oppure se concretizzano occasioni di conflitto di interessi; queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in seguito. Il conflitto, infatti, è riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che il dipendente intende svolgere fuori dell'orario, sia successivamente.
4. In linea generale, ferma restando l'analisi del singolo caso, esiste conflitto di interessi qualora il dipendente:
 - a) intenda assumere la qualità di socio dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta, nell'ambito del Comune di Ospitaletto;
 - b) intenda essere libero professionista al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra, nell'ambito del Comune di Ospitaletto;
 - c) intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività si estrinsechi anche nello stipulare o, comunque, gestire convenzioni, o altri rapporti contrattuali, ovvero progetti, studi, consulenze con il Comune, per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza della struttura comunale nel quale il dipendente opera.
5. L'istruttoria relativa alla valutazione delle incompatibilità è curata dall'Ufficio Personale, fermo restando che il Dirigente o dal titolare della posizione organizzativa della struttura di appartenenza del dipendente interessato deve rilasciare una specifica attestazione circa la compatibilità della seconda attività con quella di servizio.

ART 7 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, 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. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può

- avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
2. Il tipo di articolazione della prestazione part-time e la sua distribuzione devono essere concordati tra il dipendente interessato e il Dirigente o il titolare della posizione organizzativa responsabile della struttura di assegnazione; l'accordo tra le due parti diventa pertanto un momento necessario al fine di armonizzare le esigenze personali del richiedente con quelle del servizio.
 3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 1 del presente articolo. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

ART. 8 – MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere favorevole espresso dal Dirigente o titolare della posizione organizzativa dell'area vigilanza della struttura di appartenenza, 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 si procede alla stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. Modifiche della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e/o della distribuzione oraria 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 al contratto individuale di lavoro sono formalizzate in apposito atto, sottoscritto dal dipendente e dal Dirigente o titolare della posizione organizzativa dell'area vigilanza della struttura di appartenenza, da trasmettersi all'Ufficio Personale per l'acquisizione nel fascicolo personale del dipendente interessato.
3. I termini per la presentazione delle domande e le decorrenze sono le medesime previste per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
4. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente regolamento i dirigenti e il titolare della posizione organizzativa dell'area vigilanza a cui il dipendente è assegnato possono modificare, per i rapporti di lavoro a part time già in essere l'orario di lavoro per motivate esigenze di servizio, ispirandosi ai principi contenuti nella circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 2011 e con il consenso del lavoratore.

ART. 9 – RIENTRO A TEMPO PIENO

1. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale possono tornare a tempo pieno secondo le modalità e le tempistiche stabilite dal CCNL.
2. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste per lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche e gravi patologie e per l'ipotesi in cui luogo del congedo parentale, ancora spettante, si sia chiesto il part time, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa. (Art. 8, commi 3 e 7, del DL 15/06/2015 n.81)
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 e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Capo II

TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 10 IL LAVORO SUPPLEMENTARE

1. 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.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare 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. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 10, comma 2, lettera d), del CCNL del 9.5.2006, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 11 IL LAVORO STRAORDINARIO

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 ed all'art.38 del CCNL del 14.9.2000.

Art.12 FERIE

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 hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
3. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Art. 13 ASSENZE DAL SERVIZIO

1. Il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale, ivi comprese le assenze per malattia.
2. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
3. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
4. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Art. 14 IL 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 spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

Art. 15 - I TRATTAMENTI ACCESSORI

1. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
2. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
3. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2015.

ART. 16 - ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si applicano integralmente le disposizioni in materia di rapporti di lavoro part-time nella Pubblica Amministrazione nel tempo vigenti.
2. Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs n. 267/2000 e dell'art. 10 delle disposizioni preliminari al Codice Civile, il presente Regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo comunale.
3. E' abrogata ogni previgente disposizione, disciplinante la materia, contenuta nei Regolamenti del Comune.