

Allegato A)

COMUNE DI JESOLO
Provincia di Venezia



NUOVO REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Indice

| | |
|---|---|
| Art. 1 Oggetto | 6 |
| Art. 2 Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale | 6 |
| Art.3 Procedura di trasformazione del rapporto e decorrenze | 6 |
| Art. 4 Tipologie | 7 |
| Art.5 Posizioni di lavoro escluse dal part-time | 7 |
| Art. 6 Modifiche del rapporto a tempo parziale e sua durata | 7 |
| Art. 7 – Ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno | 8 |
| Art. 8 Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro | 8 |
| Art. 9 Trattamento economico-normativo | 8 |
| Art. 10 Lavoro aggiuntivo | 9 |
| Art. 11 Prestazioni di lavoro straordinario | 9 |
| Art. 12 Ulteriori prestazioni lavorative | 9 |

Art. 1 Oggetto.

1. 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 del Comune di Jesolo (di seguito indicato come "Comune"), con esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Quanto non espressamente disciplinato con il presente regolamento, deve intendersi regolato dalle norme, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro, applicabili all'istituto di cui al comma 1.

Art. 2 Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. 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 all'unità superiore, fatta salva l'applicazione del comma 5. Ai fini della determinazione del contingente su cui calcolare la percentuale del 25% di cui al precedente periodo, viene assunta come base di riferimento la dotazione organica di ogni singolo Settore/Area al momento della richiesta del dipendente.
3. In caso di domande eccedenti il limite del comma 2, sarà data precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni:
 - a) lavoratori il cui coniuge o figlio o genitore sia affetto da patologie oncologiche;
 - b) lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge n.104 del 1992, con riconoscimento di un'inabilità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
 - c) lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave;
 - d) lavoratori con figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;
 - e) lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni.
4. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.
5. Il contingente del 25% di cui al comma 2 può essere elevato fino ad un massimo del 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.3 Procedura di trasformazione del rapporto e decorrenze.

1. I dipendenti a tempo indeterminato, in servizio di ruolo da almeno un anno nel Comune, interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dovranno presentare un'istanza debitamente motivata, da presentarsi su apposita modulistica predisposta dall' "unità organizzativa risorse umane e pari opportunità". Nella domanda deve essere specificata anche l' eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intende svolgere.

2. La trasformazione può essere concessa entro il termine istruttorio di 60 giorni dalla presentazione della domanda.
3. In caso di accoglimento della richiesta di trasformazione, la decorrenza avrà luogo dal primo giorno del mese successivo alla scadenza del termine di cui al comma 2.
4. Nei soli casi previsti all'art. 2, comma 3, lettera a) e all'art.2, comma 4, stante l'urgenza connessa alla motivazione della richiesta, la trasformazione può essere concessa in deroga ai termini previsti ai commi 2 e 3.
5. Il Comune negherà la trasformazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui venga rilevato un conflitto d'interessi tra l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intende svolgere e la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero nel caso in cui la trasformazione comporti pregiudizio, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, alla funzionalità del Comune stesso.

Art. 4 Tipologie.

1. Le tipologie del rapporto di lavoro a tempo parziale 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).
2. L'orario di lavoro a tempo parziale proposto dal dipendente è valutato dal dirigente, in considerazione delle effettive esigenze di servizio. In caso di trasferimento ad altro servizio del medesimo Settore/Area o al servizio di altro Settore/Area, l'orario potrà essere soggetto a rivalutazione da parte del dirigente anche prevedendo una nuova articolazione oraria. Il presente comma non si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale in essere.
3. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale che preveda una distribuzione della prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno, i mesi di servizio devono essere interi e, di norma, continuativi. Eventuali richieste di periodi non continuativi saranno valutate caso per caso dal dirigente .
4. Al personale del Corpo di Polizia Locale è consentito esclusivamente un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che preveda l'effettuazione della prestazione lavorativa nei mesi estivi.

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

1. Rimangono escluse dall'accesso ad un regime di orario ridotto a motivo della particolare responsabilità connessa a tali posizioni di lavoro:
 - a) i titolari d'incarico di alta specializzazione;
 - b) il comandante e vice comandante del Corpo di polizia locale.

Art. 6 Modifiche del rapporto a tempo parziale e sua durata.

1. 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 almeno sei mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa. Anche il Comune, per motivazioni organizzative, può chiedere al dipendente di rivedere le medesime tipologie e/o la distribuzione oraria lavorativa. In entrambi i casi è comunque obbligatorio raggiungere un accordo tra le parti e addivenire alla stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. La procedura per la presentazione delle domande, i termini del procedimento e le decorrenze della modifica della tipologia di tempo parziale, sono le medesime previste per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a quello parziale.

3. In ogni caso la durata del rapporto di lavoro a tempo parziale è fissata in tre anni, decorsi i quali si rinnova per un periodo di uguale durata, salvo che :
 - il dirigente, almeno due mesi prima della scadenza del triennio, non decida diversamente con apposito provvedimento, motivato con riferimento alle esigenze organizzative del settore o con il mancato rispetto della percentuale massima del contingente ammesso al rapporto di lavoro a tempo parziale (calcolato tenendo conto anche delle richieste di trasformazione ammissibili depositate agli atti);
 - il dipendente, almeno due mesi prima della scadenza del triennio, comunichi al dirigente e per conoscenza all'unità organizzativa risorse umane e pari opportunità, la volontà di ritornare al rapporto di lavoro antecedente alla trasformazione.
4. Il comma 3. non si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale già costituiti alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

Art. 7 – Ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto alla ricostituzione a tempo pieno del rapporto di lavoro, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. È prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno anche prima della scadenza del biennio, a condizione vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza o prima di essa, dovranno farne richiesta scritta, previa comunicazione al dirigente, indirizzata all' "unità organizzativa risorse umane e pari opportunità", almeno 60 gg. prima della data di rientro a tempo pieno. Gli effetti del rientro a tempo pieno decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro.
3. I dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto a 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. 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:
 - a) maggiore numero di familiari a carico;
 - b) maggiore anzianità di servizio;
 - c) maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale.

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

1. 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 intra-settoriale, nel caso in cui il dirigente ravvisi problematiche in ordine alla funzionalità del servizio.
2. Nel caso in cui il dirigente non abbia la possibilità di effettuare uno spostamento intra-settoriale e ritenga la trasformazione del rapporto di lavoro incompatibile con le esigenze organizzative del settore, comunica la richiesta al segretario comunale che potrà individuare una diversa collocazione dello stesso in altro settore ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente.

Art. 9 Trattamento economico-normativo.

1. 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.

2. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, nazionali o decentrate, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano le disposizioni normative vigenti.

Art. 10 Lavoro aggiuntivo.

1. 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. nel limite massimo del 10% della prestazione oraria mensile. Le predette maggiori prestazioni orarie devono essere ripartite 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^a 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.

Art. 11 Prestazioni di lavoro straordinario.

1. 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.
5. 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^a mensilità) 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.

Art. 12 Ulteriori prestazioni lavorative.

1. E’ possibile richiedere prestazioni di lavoro aggiuntivo o straordinario eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero 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.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue.

Il Presidente
VALERIO ZOGGIA

Il Segretario Comunale
FRANCESCO PUCCI

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. del 7 marzo 2005 n.82 e ss. mm.; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.