

COMUNE DI CASALE SUL SILE
PROVINCIA DI TREVISO

REGOLAMENTO COMUNALE
PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO
PARZIALE

INDICE

Articolo 1 - Oggetto del regolamento	pag. 1
Articolo 2 - Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 1
Articolo 3 - Procedura di trasformazione del rapporto e decorrenze	pag. 2
Articolo 4 - Differimento della trasformazione	pag. 2
Articolo 5 - Tipologie	pag. 2
Articolo 6 - Posizioni di lavoro escluse dal part-time o con limite di accesso all'orario ridotto	pag. 3
Articolo 7 - Modifiche del rapporto a tempo parziale	pag. 3
Articolo 8 - Rientro a tempo pieno	pag. 3
Articolo 9 - Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro	pag. 4
Articolo 10 - Trattamento economico-normativo	pag. 4
Articolo 11 - Lavoro aggiuntivo	pag. 4
Articolo 12 - Prestazioni di lavoro straordinario	pag. 5
Articolo 13 - Ulteriori prestazioni lavorative	pag. 5
Articolo 14 - Norma transitoria e finale	pag. 5

Art. 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina 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 Casale sul Sile, con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa.
2. Quanto non espressamente disciplinato deve intendersi regolato dalle norme legislative vigenti, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

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 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. Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'orario di servizio degli uffici e che questi comunque devono garantire le prestazioni rispondenti alle esigenze dell'utenza, si stabilisce che, ai fini della determinazione del contingente, debba essere di norma assunta come base di riferimento la dotazione organica di ogni singola Area in vigore al momento della richiesta del dipendente.
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:
 - a. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
 - b. 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;
 - c. genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
4. Altre situazioni personali o familiari debitamente documentate sono le seguenti:
 - a. persone a carico, per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge 18/80;
 - b. familiari a carico portatori di handicap anche inferiore al 70% o soggetti con fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
 - c. figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza alla scuola dell'obbligo;
 - d. 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. 3 – Procedura di trasformazione del rapporto e decorrenze.

1. I dipendenti a tempo indeterminato, in servizio di ruolo da almeno un anno, interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovranno presentare specifica istanza, debitamente motivata, su apposita modulistica che sarà predisposta dall'ufficio Personale, entro i mesi di giugno e dicembre di ogni anno.
2. Le decorrenze sono a data fissa: dal 1° febbraio e dal 1° agosto di ogni anno per il personale che ha presentato domanda rispettivamente entro i mesi di dicembre e giugno.
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 da marzo e da settembre di ogni anno.
4. A cura del Responsabile di Area interessato, dopo il ricevimento della domanda, sarà iniziata l'istruttoria volta a verificare, per gli effetti del successivo art. 4, se la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio all'attività dell'Amministrazione.

Art. 4 – Differimento della trasformazione.

1. L'Amministrazione può rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi, decorrenti dalla prima data utile e cioè dal 1° febbraio e 1° agosto, quando da essa derivi, in relazione alle mansioni e alla posizione lavorativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, o quando fra le parti non viene raggiunto un accordo sulla distribuzione oraria lavorativa.

Art. 5 – Tipologie.

1. 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)
2. 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. Il personale in forza ad uffici con apertura al pubblico anche nelle ore pomeridiane deve garantire un rientro pomeridiano.
3. Per quanto riguarda il tempo parziale verticale che prevede una distribuzione della prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno, si stabilisce 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 Responsabile competente.

Art. 6 – Posizioni di lavoro escluse dal part-time o con limite di accesso all’orario ridotto.

1. A motivo della particolare responsabilità o perché trattasi di profili unici in organico non fungibili le sotto riportate posizioni di lavoro non possono accedere ad un regime di orario ridotto:
 - Titolare di posizione organizzativa
 - Comandante della polizia municipale.
2. Il titolare di posizione organizzativa può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro solo a seguito di espressa rinuncia all’incarico conferitogli.
3. Per le sottoriportate posizioni di lavoro è consentito l’accesso al regime di orario ridotto solo con la riduzione al 50 per cento dell’orario ordinario:
 - Assistente Sociale
 - Bibliotecario o addetto alla Biblioteca
 - Personale con la qualifica di ufficiale di stato civile.

Art. 7 – Modifiche del rapporto a tempo parziale.

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 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 è comunque obbligatorio raggiungere un accordo tra le parti e 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. 8 – Rientro a tempo pieno.

1. Ai sensi dell’art. 4, comma 14, del CCNL 14.09.2000, il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale ha 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. Il dipendente che intenda rientrare a tempo pieno alla scadenza o prima di essa dovrà farne richiesta scritta, previa comunicazione a responsabile di Area, indirizzata all’ufficio Personale, almeno 60 giorni 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. Il dipendente assunto a tempo parziale ha 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.

Art. 9 – Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro.

1. Il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato che presenti la domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o che, essendo già in regime di orario a tempo parziale, chieda di passare ad una diversa articolazione oraria, potrà essere soggetto a procedure di mobilità interna all'Amministrazione, nel caso in cui il responsabile dell' Area di appartenenza ravvisi problematiche in ordine alla funzionalità del servizio.
2. Nel caso in cui il responsabile di Area non possa collocare il dipendente in altro ufficio della stessa Area, il Segretario comunale, o il Direttore generale se nominato, provvederà ad individuare una diversa collocazione ove le esigenze organizzative sia compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente, anche destinandolo a mansioni di profilo equivalente a quello rivestito.

Art. 10 – 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 contenute nel D.lgs. 61/2000, così come modificato dal D.lgs. 26 febbraio 2001, n. 100.

Art. 11 – 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 del presente articolo 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 organizzativa 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. 12 – 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. 11, 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%.

Art. 13 – 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. 11 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. 14 – Norma transitoria e finale.

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale già costituiti al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento, previo accordo con il dipendente, potranno essere ricondotti alla disciplina ed ai limiti del presente regolamento entro sei mesi dall'entrata in vigore dello stesso.
2. 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 dello stesso.
3. E' abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastanti con il presente regolamento e per quanto non previsto e disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente.