

Allegato : Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei Servizi

Art. 1 Finalità ed ambito di applicazione

Il presente regolamento, in armonia con le norme di legge e contrattuali vigenti in materia, viene adottato al fine di rendere più semplici e certi modi e tempi di costituzione del rapporto di lavoro part time, garantendo contemporaneamente le esigenze di funzionalità dei servizi .

Limitatamente alle tipologie di possibile articolazione, alle attività compatibili ed alle conseguenze sul trattamento economico, il regolamento si applica anche ai rapporti di lavoro conseguenti ad assunzioni part time disposte direttamente dall'Amministrazione Comunale.

Art. 2 Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale e programmazione di assunzioni part time

L'Amministrazione costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante :

- a) la programmazione annuale e triennale delle assunzioni, individuando i posti da destinare a part time e da coprire con nuove assunzioni part time. Il contingente degli assunti, verrà a sommarsi ai rapporti part time già esistenti ai fini del calcolo delle percentuali massime previste per ogni categoria.
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta scritta dei dipendenti interessati secondo le modalità che seguono .

Art. 3 Quantità minime e massime di lavoro part time e tipologia oraria.

Il rapporto di lavoro part time non può essere instaurato per una quota di attività inferiore a 12 ore e superiore a 30 ore settimanali.

Lo svolgimento di altra attività lavorativa, ferma restando la necessità di accertarne la compatibilità con il rapporto di lavoro presso l'Amministrazione Comunale è possibile solo se la riduzione d'orario è pari ad almeno il 50%.

Il rapporto di lavoro part time può essere strutturato con le seguenti tipologie:

- orizzontale (con orario giornaliero ridotto, per tutti i giorni lavorativi della settimana);
- verticale (con orario giornaliero intero, solo per alcuni giorni lavorativi della settimana o del mese o di determinati periodi dell'anno, in modo da rispettare negli ultimi due casi la media della durata di lavoro settimanale desumibile dalla percentuale di riduzione dell'orario);
- mista e cioè con combinazione di articolazione orizzontale e verticale (solo per alcuni giorni lavorativi della settimana del mese o di determinati periodi dell'anno, alcuni con orario giornaliero intero ed altri con orario giornaliero ridotto).

Le parti (dipendente in part time e dirigente), ferma restando la tipologia prescelta e la percentuale di lavoro già stabilita, possono successivamente concordare, in forma scritta, diverse articolazioni anche temporanee della prestazione lavorativa. L'accordo sostituisce, per il periodo indicato l'articolazione già inserita nel contratto individuale di lavoro part time, senza necessità di rinnovarlo integralmente.

Art. 4 Contingenti massimi dei rapporti di lavoro part time. Priorità.

Il limite massimo di rapporti di lavoro part time, considerando ogni tipologia prescelta e sommando numericamente quelli attivati su iniziativa della Amministrazione Comunale con quelli attivati su richiesta dei dipendenti, non può superare il 25% (con arrotondamento all'unità più prossima) della dotazione organica complessiva di personale in servizio a tempo pieno ed indeterminato di ciascuna categoria, con esclusione, delle Posizioni Organizzative delle alte professionalità e per le altre categorie, delle posizioni di specifiche responsabilità, corrispondenti numericamente ai servizi individuati dalla Giunta come unità operative di maggior rilievo e fatto salvo il ricalcolo delle medesime per successive variazioni della struttura.

Ai fini del calcolo si tiene in considerazione il numero dei dipendenti in servizio alle date di scadenza semestrale delle domande di part time (30 giugno e 31 dicembre), al netto delle menzionate posizioni di responsabilità in atto alle medesime date.

E' escluso il diritto di instaurare rapporti part time per il personale neo assunto, sino all'avvenuto superamento del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma verrà inserita nei contratti individuali di lavoro.

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:

1. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
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. esigenze di studio.

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 5 Limitazioni per posizioni di particolare responsabilità.

Ai sensi dell'art.4, comma 2, del CCNL 14/9/2000, gli incaricati di posizione organizzativa, alta professionalità o comunque di responsabilità unica per uno dei servizi individuati dalla Giunta di cui all'art. 4 possono ottenere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa contestuale rinuncia all'incarico ricoperto, cui consegue la perdita delle relative indennità.

Il rapporto di lavoro part time è compatibile con posizioni di responsabilità di minor rilievo, da individuare con apposito atto di Giunta Municipale, rispetto a quelle di cui al comma precedente. Il dipendente può quindi avere diritto a percepirne la relativa indennità nella misura intera o eventualmente ridotta o proporzionata prevista dalla contrattazione nazionale e decentrata.

In caso di necessità del dipendente per reali problematiche personali è prevista la possibilità di applicazione della mobilità interna da applicare con procedura prioritaria .

Art. 6 Pregiudizio alla funzionalità dei servizi dell'ente

Costituiscono ipotesi di pregiudizio alla funzionalità dei servizi dell'Ente, formalmente dichiarate dal Dirigente di Settore:

- a) l'inconciliabilità dell'articolazione oraria del part time richiesta dal dipendente con le esigenze di servizio, in particolare nel caso di personale addetto a sportelli, turni e/o reperibilità, salvo proposta di mobilità interna ove non sussistano tali pregiudizi;
- b) la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro richiesta dal dipendente, tale da ostacolare il raggiungimento degli obiettivi o lo svolgimento delle attività e/o adempimenti di servizio, fissati dal Dirigente di settore;
- c) ogni altra ipotesi in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni ricoperte dal dipendente, difficoltà funzionali all'amministrazione.

Al fine di risolvere le situazioni di pregiudizio funzionale, derivanti dalla trasformazione del rapporto lavorativo in part time, il Dirigente può disporre lo spostamento ad altro ufficio e/o altra sede di lavoro del settore di appartenenza, qualora sia più confacente alle esigenze di servizio.

Art. 7 Presentazione delle domanda. Termini e relativi contenuti. Accoglimento e comunicazioni.

Differimento.

Gli interessati potranno presentare domanda di part time con cadenza semestrale e cioè entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno, indirizzandola al proprio Dirigente ed al Dirigente del Settore Risorse Umane, fatte salve le procedure di urgenza per condizioni di necessità debitamente certificate.

La domanda dovrà contenere:

- a) la proposta di decorrenza della trasformazione del proprio rapporto di lavoro;
- b) la proposta dell'articolazione oraria della prestazione residua;
- c) i contenuti specifici dell'eventuale altra attività di lavoro che si intende svolgere. La valutazione della domanda e la conseguente decisione sono di competenza del Dirigente del Settore Risorse Umane previo nulla osta del Dirigente del Settore cui il richiedente è assegnato.

La decisione interviene entro i successivi due mesi e cioè, rispettivamente, entro il 1° settembre ed il 1° marzo.

Il Dirigente del Settore Risorse Umane renderà nota tempestivamente la sua decisione, oltre che al richiedente, al Dirigente del Settore cui il richiedente è assegnato.

In tal caso il dipendente può richiedere formalmente le ragioni ostative che hanno impedito l'accoglimento della propria istanza.

Le scadenze semestrali per la presentazione della domanda di part time di cui al 1° comma non si applicano per domande di part time orizzontale con riduzione d'orario non superiore a 6 ore settimanali connesse a documentate ed urgenti esigenze familiari.

La domanda dovrà essere presentata comunque con 30 gg. di anticipo ed i termini per la risposta sono abbreviati a trenta giorni. Nei suddetti casi anche il diritto a rientro a tempo pieno è esercitabile dopo un anno dall'attivazione del part time.

Art. 8 Diniego di accoglimento

La trasformazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a part time è negata nei seguenti casi:

- a) superamento del contingente massimo di part time consentito nell'Ente;
- b) svolgimento di altra attività di lavoro, subordinato o autonomo, in conflitto di interessi con le attività di servizio del dipendente, ovvero in rapporto di contrasto o di interferenza con gli interessi dell'ente e con i compiti istituzionali (art.58 bis legge 662/1996);
- c) svolgimento di ulteriore attività di lavoro subordinato con altra pubblica amministrazione diversa dagli enti locali;
- d) ricorrenza di ipotesi di pregiudizio alle esigenze funzionali dell'Amministrazione.

Il provvedimento motivato di diniego è emanato dal Dirigente Settore Risorse Umane.

La motivazione del provvedimento di diniego dovrà in particolare riscontrare le ragioni del pregiudizio alla funzionalità dei servizi derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro richiesta dal dipendente.

Art. 9 Richiesta di part time connessa allo svolgimento di altra attività lavorativa. – Valutazione delle ipotesi di incompatibilità.

Qualora la richiesta di part time sia connessa allo svolgimento di diversa attività lavorativa, dovrà essere valutata anche la compatibilità di tale ulteriore attività con quella derivante dal rapporto di lavoro con l'Amministrazione Comunale.

Costituisce obbligo del dipendente comunicare preliminarmente l'avvio della diversa attività, anche se lo stesso avviene successivamente alla trasformazione del rapporto.

La valutazione delle incompatibilità, è affidata al Dirigente del Settore cui il richiedente appartiene, ai sensi della normativa vigente e del successivo articolo 10.

Art. 10 Conflitto di interessi

In relazione alla previsione di cui agli articoli che precedono del presente regolamento e ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% è inibito, in particolare, lo svolgimento delle seguenti attività lavorative e professionali, subordinate ed autonome:

- a) Attività volta, anche sotto forma di consulenza, a procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta, atti di consenso comunque denominati ovvero finalizzati all'adozione di provvedimenti recanti utilità economiche, al cui rilascio sia competente il Servizio presso cui il dipendente risulti assegnato. La preclusione opera anche per le attività finalizzate alla presentazione delle denunce di inizio attività da presentare al servizio cui il dipendente risulti assegnato;
- b) Attività con funzioni di direzione o incarichi di amministrazione presso imprese, anche individuali, fornitrici di beni e servizi, ovvero aggiudicatrici di appalti di lavori, o che abbiano comunque rapporti contrattuali con l'Amministrazione Comunale, qualora gli interessati svolgano la propria attività presso Servizi che partecipano alle procedure di aggiudicazione o di esecuzione contrattuale ovvero fruiscano in via prevalente dei relativi beni e servizi;

- c) Attività presso soggetti sottoposti a controllo e vigilanza da parte del Servizio presso cui il dipendente risulti assegnato;
- d) Attività di studio, progettazione, pianificazione, direzione lavori, esecuzione, collaudo, in materie inerenti le competenze funzionali e per territorio del Servizio di appartenenza;
- e) Attività professionali autonome in regime di convenzione o similare con l'Amministrazione Comunale;
- f) Ogni altra attività il cui esercizio sia inibito da specifiche disposizioni normative (es. professione di avvocato: legge 25/11/2003, n.339).

In tali casi la conversione del rapporto in part-time è rifiutata e, se già in essere, potrà essere immediatamente revocata, salvo rinuncia allo svolgimento dell'attività non autorizzata.

Al dipendente ammesso al part-time al fine di svolgere altra attività non specificamente rientrante tra quelle elencate nel presente articolo, e comunque suscettibile di generare potenziali situazioni di conflitto di interesse, la concessione del part-time potrà essere subordinata a specifiche condizioni o specifici oneri di informazione.

Il personale dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, soggiace alla disciplina vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale a tempo pieno per la quale si rimanda ad un apposito regolamento.

Art. 11 – 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.

I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza o prima di essa dovranno farne richiesta scritta, al Dirigente del Settore 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 contratto individuale di lavoro.

Ai sensi dell'art 4 comma 15 del CCNL 14/09/2000 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.

E' prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno anche prima dei tre anni, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e qualora sussistano motivate esigenze organizzative attestata dal Dirigente del Settore competente.

Nel caso di più domande concorrenti presentate nell'ambito di più settori, la conferenza di direzione individua i settori dove sono presenti maggiori esigenze organizzative e carenze di personale.

Individuati i settori, il Dirigente stabilisce, previa motivata analisi organizzativa, il servizio nel quale viene effettuata la trasformazione.

Nel caso di più domande concorrenti presentate nell'ambito del medesimo servizio, i richiedenti sono sottoposti ad una selezione da parte del Dirigente competente.

La graduatoria viene formulata in base ai seguenti criteri e punteggi:

1. Anzianità di servizio maturata 1 punto per anno (max 5 punti);
2. Colloquio votazione minima 7 punti (max 10 punti)."

Art. 12 – 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 a tempo pieno o ad una diversa articolazione oraria, potranno essere soggetti a procedure di mobilità interna all'Amministrazione, nel caso in cui il dirigente responsabile di appartenenza ravvisi problematiche in ordine alla funzionalità del servizio.

Nel caso in cui il dirigente non possa spostare il dipendente in altro ufficio appartenente al proprio Settore, il Dirigente del Settore Risorse Umane, sentita la conferenza di direzione, provvederà ad individuare una diversa collocazione ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente, anche destinandolo a mansioni di profilo equivalente a quello rivestito.

Art. 13. – Trattamento economico-e 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.

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. 14 – 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.

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.

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.

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 15 Limitazioni per compensi incentivanti per il personale part time.

Il personale part time di tutte le categorie con riduzione pari al 50 %, può partecipare a progetti e programmi che comportino il diritto a compensi incentivanti,. Il dipendente può quindi avere diritto a percepire i relativi compensi a nella misura proporzionata prevista dalla contrattazione nazionale e decentrata.

Art. 16 – Norma transitoria e finale

I rapporti di lavoro a tempo parziale già costituiti al momento dell'entrata in vigore del presente Regolamento sono ricondotti alla disciplina ed ai limiti del presente regolamento entro sei mesi dall'entrata in vigore dello stesso.

Le trasformazioni a part-time del rapporto di lavoro già richieste ma non ancora avvenute alla data di entrata in vigore del presente regolamento saranno soggette alle disposizioni dello stesso.

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.