

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI G.M. N. 313 DEL 27/9/01

COMUNE DI S. PIERO PATTI PROV. DI MESSINA

Area "Affari Generali"

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

Nr.Ord. della proposta **305**

Li, **26 SET. 2001**

OGGETTO: Esame ed approvazione Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale.

RELAZIONE

PREMESSO che nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni sta prendendo piede il rapporto di lavoro part-time, per cui si presentano notevoli problemi organizzativi, dovuti al particolare regime di favore riservato ai lavoratori che intendono promuovere una istanza di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

CHE per gli Enti Locali, il c.c.n. integrativo del 14/9/2000 all'art. 4 individua due distinte mobilità di ricorso alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale e precisamente:

- a) su iniziativa dell'Ente mediante la previsione della copertura di un certo numero di posti di lavoro a part-time, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- b) su iniziativa dei lavoratori mediante trasformazione di posti coperti da tempo pieno a tempo parziale;

CHE sulla base di quanto sopra si rende necessario procedere all'approvazione di un regolamento per organizzare il lavoro a tempo parziale al fine di poter determinare i profili professionali per coprire il 25% della dotazione di ciascuna categoria, garantiti per legge, e quindi di non essere costretti ad accettare l'iniziativa del personale che, senza alcun preavviso, decida di avanzare richiesta di trasformazione;

VISTO ed esaminato l'allegato Regolamento peraltro già trasmesso alle OO.SS. ed alla R.S.U. in data 3/8/2001 con nota prot. 12285;

CHE già all'art. 59 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è stato previsto il rapporto di lavoro part-time;

DATO ATTO che la competenza in materia di uffici e servizi è demandata alla Giunta Municipale ai sensi della legge 127/97, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale, e come tale, essendo il presente regolamento collegato a quello sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, compete alla Giunta Municipale provvedere all'approvazione,

PROPONE

Per quanto in premessa:

- 1) Di approvare l'allegato Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale.
- 2) Sottoporre il presente atto al controllo del competente CO.RE.CO Provinciale ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.



IL SINDACO
(LAMACCHIA Salvatore)

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.M. N. 313 DEL 27/9/01

COMUNE DI SAN PIERO PATTI
(Prov. di MESSINA)

PARERE DI CUI ALL'ART. 53 DELLA LEGGE 8/5/1990 N. 142 RECEPITA CON MODIFICHE DALLA L.R.
11/12/1991, N. 48, E MODIFICATO DALL'ART. 12 DELLA L.R. 23/12/2000 N. 30, ALLEGATO ALLA
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.M./~~C.C.~~ N. 305 DEL 26 SET. 2001

AREA " AFFARI GENERALI "

PER LA SOLA REGOLARITA' TECNICA RIFERITA ALLA SUPERIORE PROPOSTA
SI ESPRIME PARERE favorevole

Li, 7 SET. 2001

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(MONDELLO FRANCESCO)

AREA RAGIONERIA

PER LA REGOLARITA' CONTABILE, SI ESPRIME PARERE _____

Li, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

COMUNE DI SAN PIERO PATTI
(Provincia di Messina)

=====

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A
TEMPO PARZIALE

=====

ART. 1

Costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale a iniziativa dell'ente.

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale dell'Amministrazione stabilisce per ogni categoria i profili che saranno ricoperti, nel rispetto del 25% della dotazione organica a tempo pieno, con rapporto di lavoro a tempo parziale, indicando la tipologia del part-time e l'articolazione dell'orario di lavoro.
2. I dipendenti interessati di pari categoria e identico profilo professionale potranno presentare apposita domanda sulla base di apposito bando di selezione predisposto dall'ufficio del personale nei termini fissati nel piano delle assunzioni.
3. Qualora si debba ricorrere ad una scelta fra più aspiranti vengono fissate le seguenti precedenzae:
 - a) Portatori di handicap o più particolari condizioni psicofisiche con le seguenti priorità:
 - presenza di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
 - invalidità riconosciuta non utile ai fini dell'assunzione obbligatoria se superiore al 50%;
 - dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92;
 - dipendenti in altre gravi condizioni psicofisiche attestate da certificato medico;
 - b) Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92 in relazione ai familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o che assistano familiari in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti.
(Ai fini dell'individuazione delle gravi patologie si rimanda al decreto 21 luglio 2000 n. 278 del Ministro per la solidarietà sociale);
 - c) Dipendenti genitori di figli minori in relazione al numero degli stessi e in caso di parità dell'età;
 - d) Dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età;
 - e) Dipendenti che abbiano compiuto i 25 anni di effettivo servizio;
 - f) Dipendenti che intendano effettuare un secondo lavoro;
 - g) Dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali.
4. Nell'ambito di tali priorità viene inoltre considerata l'anzianità di servizio.

ART. 2

Trasformazione di rapporti di lavoro a iniziativa del dipendente

1. Qualora l'ente non abbia provveduto ad inserire nel piano del fabbisogno del personale l'intera percentuale del 25% dei posti di dotazione organica delle categorie professionali con le modalità di cui all'art. 1, nell'ambito dei posti residui, i dipendenti possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time con le modalità previste dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 14/9/2000.
2. Le domande dovranno essere presentate nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno. Si prescinde da questi tempi qualora l'amministrazione non subisca disservizi o abbia una convenienza dall'accoglimento della richiesta anticipata.
3. In ogni caso la data di decorrenza del nuovo rapporto di lavoro in seguito a richiesta del dipendente decorre dal primo giorno del mese.
4. Negli stessi termini il dipendente già a part-time potrà proporre una modifica del proprio rapporto di lavoro in corso sia con riferimento alla tipologia dello stesso sia con riferimento alla articolazione oraria della prestazione lavorativa. In tal caso, qualora l'Amministrazione dia il proprio assenso, si applicano le procedure previste per la trasformazione del rapporto.
5. Il termine dei sei mesi previsti dall'art. 4, punto 5 del C.C.N.L. del 14/9/2000 si computano a partire dalla comunicazione di differimento.
6. Il termine di 60 gg. previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. del 14/9/2000 decorre dalla data in cui l'istanza perviene all'Ufficio Personale. Qualora questo pervenga prima del 1 giugno o dal 1 dicembre, si considera comunque una delle due date per la decorrenza del termine.
7. La sospensione del termine è possibile quando l'Amministrazione ritenga che la domanda del dipendente sia carente di elementi essenziali e quindi necessiti di integrazioni. La domanda presentata nei termini di cui al comma 2, viene comunque considerata ai fini della graduatoria, purchè sia perfezionata entro il nuovo termine assegnato dall'ufficio.
8. La decorrenza del termine riprende dalla data in cui l'ufficio personale è venuto in possesso dei dati richiesti.
9. Qualora si debba ricorrere ad una scelta fra più aspiranti vengono fissate le seguenti precedenze:
 - a) Portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche con le seguenti priorità:
 - presenza di invalidità riconosciuta utile ai fini dell'assunzione obbligatoria;
 - percentuale di invalidità riconosciuta non utile ai fini dell'assunzione obbligatoria superiore al 50%;
 - b) Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92 in relazione ai familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o che assistano familiari in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti. (Ai fini dell'individuazione delle gravi patologie si rimanda al decreto 21/7/2000, n. 278 del Ministero per la solidarietà sociale),
 - c) Dipendenti genitori di figli minori in relazione al numero o all'età degli stessi;
 - d) Dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età;
 - e) Dipendenti che abbiano compiuto i 25 anni di effettivo servizio;
 - f) Dipendenti che intendano effettuare un secondo lavoro;
 - g) Dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali.
10. Nell'ambito di tali priorità viene inoltre considerata l'anzianità di servizio.

ART. 3
Aumenti del contingente

1. Qualora si rendano necessari aumenti del contingente, può essere attivata, su richiesta dell'ente, entro 15 giorni dalla richiesta del dipendente, con conclusione delle trattative nei 15 gg successivi al primo incontro, apposita contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 4, comma 11 del C.C.N.L. del 14/9/2000.
2. Nel caso di esaurimento del contingente l'Ufficio personale informa la R.S.U..

ART. 4
Esclusioni e limitazioni

1. Non può richiedere il part-time di cui all'art. 2 se non previa rinuncia all'incarico, il seguente personale in quanto avente mansioni caratterizzate da particolari responsabilità:
 - dipendenti con responsabilità di struttura che beneficiano dell'indennità prevista dall'art. 17, comma 2 lett. f) del C.C.N.L. 1/4/99, a meno che l'ente non abbia convenienza nella trasformazione del rapporto di lavoro a part-time;
 - dirigenti non collocati in posizione di staff.
2. Per particolari profili l'ente, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno di personale, può concordare con la delegazione sindacale limitazione dell'accesso al part-time in considerazione delle caratteristiche del servizio.

ART. 5

Incompatibilità e conflitto d'interesse

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, purché espressamente autorizzato dall'ente.
2. Al riguardo l'ente emetterà espressa autorizzazione verificando l'insussistenza di conflitto di interesse dell'ulteriore attività del dipendente con i compiti istituzionali affidati.
3. Fermo restando l'analisi del singolo caso, vi è un conflitto di interesse qualora il dipendente:
 - a) intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o compartecipazione in persone giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta e il dipendente operi nel comune in uffici deputati al rilascio dei suddetti provvedimenti.
 - b) Intenda svolgere attività libero professionista al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra ed operi in uffici deputati al loro rilascio.
 - 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 nello stipulare o comunque gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti, studi, consulenze per il comune per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza dell'ufficio cui è preposto;
 - d) Intenda svolgere attività libero professionali in campo legale o tributario ed intenda operare in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale per curare i loro interessi giuridici nei confronti del comune di appartenenza ovvero rendere attività di consulenza agli stessi fini a favore di terzi;
 - e) Intenda svolgere attività a favore di soggetti nei confronti dei quali lo stesso o il settore di appartenenza svolga funzioni di controllo o vigilanza;
 - f) Stabilisca rapporti economici con fornitori di beni o servizi per l'amministrazione;
 - g) Intenda assumere incarichi di progettazione a favore di pubbliche amministrazioni nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione dalla quale dipendente.
4. In tali casi il rapporto di lavoro a part-time potrà essere rifiutato e, se già in essere, potrà essere immediatamente revocato.
5. al dipendente ammesso a part-time al fine di svolgere altra attività, suscettibile di conflitti potenziali di interesse, la concessione del part-time può essere subordinata a specifiche condizioni.
6. con il provvedimento di autorizzazione, possono essere imposti oneri di informazione relativamente ai singoli progetti, attività o incarichi che il dipendente intenda accettare e fissati i termini entro i quali l'amministrazione può negare con provvedimento motivato il nulla osta. In tali casi, il dipendente non può accettare l'incarico fino al ricevimento del prescritto nulla osta.
7. Ogni violazione di quanto sopra e delle eventuali condizioni apposte costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso unilaterale del rapporto di lavoro.
8. Per l'accertamento delle condizioni di cui sopra il dipendente è tenuto a comunicare almeno 30 gg prima dell'inizio la tipologia della nuova attività fornendo ogni utile elemento di valutazione.
9. Lo stesso è tenuto ad analoga comunicazione in caso di successivo inizio o di variazione della stessa entro 15 gg dalla stessa.
11. In tal caso l'ente, qualora riscontri successivamente un conflitto di interessi intimerà la cessazione della nuova attività o le dimissioni del dipendente nei termini di preavviso previsti dal contratto.

ART. 6

Struttura del rapporto di lavoro a part-time

1. l'orario di servizio del dipendente con rapporto di lavoro a part-time può variare da un minimo di 12 ore a un massimo di 30 ore settimanali.
2. Nei casi in cui il part-time è richiesto dal dipendente l'articolazione dell'orario di lavoro va obbligatoriamente concordata tra lo stesso e l'amministrazione, tenendo conto delle esigenze del servizio e del dipendente.
Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale o della R.S.U..
Qualora non si raggiunga l'accordo non si dà luogo alla trasformazione del rapporto di lavoro.
3. Nei casi in cui l'amministrazione metta a copertura posti part-time indicherà nel bando, la tipologia e l'articolazione oraria richiesta.
4. In attesa delle disposizioni del contratto nazionale, in base alle condizioni e con le modalità stabilite dall'apposito contratto decentrato integrativo che sarà stipulato tra l'ente e la delegazione sindacale, con le decorrenze ivi previste, è consentita la stipula di contratti di lavoro con tipologia di rapporto di lavoro part-time di tipo misto, così come disciplinato dal dgls n. 61 del 25/2/2000, come modificato dal dgls n. 100 del 26/2/2001.
5. Lo stesso contratto decentrato integrativo potrà stabilire:
 - il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, previo consenso del dipendente interessato, in ragione d'anno, eventualmente distinte per tipologia di prestazione lavorativa part-time.
 - Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa;
 - Le cause per le quali potrà essere consentito richiedere l'effettuazione di tali prestazioni, eventualmente tenendo conto della realtà organizzativa dei Servizi interessati;
 - La misura della maggiorazione oraria se dovuta e la incidenza di tali maggiorazione sugli istituti retributivi indiretti e differiti;
 - I criteri e le modalità per il consolidamento, nell'ambito dell'orario di lavoro, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale.
6. E' facoltà del contratto collettivo decentrato integrativo, in attesa del C.C.N.L., di regolamentare la proponibilità di clausole elastiche in ordine alla collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata col lavoratore, previo consenso di questi, e la previsione a favore del lavoratore di una durata del preavviso da parte del responsabile del servizio da cui questi dipende, anche inferiore a dieci giorni ma, comunque non inferiore alle 48 ore. Lo stesso Ccdi fisserà le condizioni e le modalità con cui saranno inserite tali clausole nel contratto individuale del singolo lavoratore e la misura della maggiorazione oraria applicabile, in tali casi, alla retribuzione oraria globale di fatto svolta.
7. Lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie è consentito unicamente nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

ART. 7

Assenze

1. Dopo la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time le ferie e le festività sopresse sono maturate e godute a giorni, indipendentemente dalla durata della prestazione giornaliera riferita sia al momento della maturazione che di quello di godimento.
2. Prima della modifica del rapporto di lavoro a part-time il dipendente ha diritto a usufruire delle ferie residue e delle festività sopresse maturate fino a tale data. Lo stesso principio si applica nel caso di rientro a tempo pieno. Il Ccdi disciplinerà le modalità di fruizioni applicabili nel caso di part-time di tipo misto.
3. In caso di part-time i permessi ex legge 104/92 spettano in proporzione alla percentuale di attività lavorativa prestata usufruendoli a giorni o a ore in un arco di tempo mensile sulla base dell'articolazione dell'orario di lavoro.
4. I permessi di cui all'articolo 19 del C.C.N.L. nel caso di part-time di tipo verticale spettano in proporzione all'attività lavorativa prestata, purché coincidenti con il periodo di prestazione dell'attività lavorativa.
5. I permessi per lutto devono essere fruiti entro sette giorni dalla data dell'evento e limitatamente ai giorni in cui deve essere resa la prestazione lavorativa.

ART. 8

Formazione

1. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time hanno diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Ente, che pertanto dovranno essere organizzate in modo da agevolare l'effettiva partecipazione non solo dei dipendenti a tempo pieno ma anche dei lavoratori part-time.
2. Nel caso non fosse possibile adattare l'attività formativa alle esigenze dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli stessi potranno partecipare ai corsi formativi anche se tenuti al di fuori del loro normale orario di lavoro ridotto.
3. In tal caso i dipendenti part-time possono concordare con il loro capo servizio un'articolazione dell'orario di lavoro che permetta di compensare le ore eventualmente dedicate alla formazione professionale al di fuori del normale orario di servizio.

ART. 9

Trasformazione del rapporto di lavoro dal part-time al tempo pieno

1. Nei casi di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro dal part-time al tempo pieno previsti dall'art. 4, commi 14 e 15, la domanda è accolta qualora il posto vacante nella dotazione organica sia finanziato dal bilancio annuale e pluriennale.

ART. 10

Rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente regolamento si rimanda ai contratti di lavoro e alla normativa applicabile in materia.