



COMUNE DI SELVAZZANO DENTRO
Provincia di Padova

**REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA
DEL RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE**

- **Approvato con D.G.C. n. 5 del 08.01.2003**
- **Modificato con D.G.C. n. 130 del 05.08.2009**

SOMMARIO

ART. 1	4
<i>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. DEFINIZIONE</i>	4
ART. 2	4
<i>CONTINGENTE MASSIMO DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE</i>	4
ART. 3	5
<i>DEFINIZIONE E ARTICOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</i>	5
ART. 4	5
<i>MODALITA' DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO</i>	5
ART. 5	6
<i>CRITERI DI PRECEDENZA</i>	6
ART. 6	6
<i>MANCATO ACCOGLIMENTO DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO</i>	6
ART. 7	6
<i>ATTIVITA' INCOMPATIBILI E DEROGHE CONSENTITE</i>	6
ART. 8	7
<i>SANZIONI</i>	7
ART. 9	7
<i>RITORNO AL RAPPORTO A TEMPO PIENO</i>	7

ART. 10	7
<i>TRATTAMENTO ECONOMICO</i>	7
ART. 11	8
<i>ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</i>	8
ART. 12	8
<i>LAVORO SUPPLEMENTARE</i>	8
ART. 13	9
<i>TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E DI FINE RAPPORTO</i>	9
ART. 14	9
<i>SERVIZIO ISPETTIVO</i>	9
ART. 16	9
<i>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</i>	9
ART. 17	10
<i>NORMA DI RINVIO</i>	10

OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa ed istituisce l'Ufficio per il Servizio Ispettivo.

Art. 1

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. DEFINIZIONE

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale si intende lo svolgimento di mansioni lavorative di durata inferiore al normale orario di lavoro settimanale, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione alla categoria ed al profilo professionale ricoperti dal lavoratore.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può iniziare per trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, su richiesta del dipendente interessato o per assunzione, mediante l'indizione di apposita procedura concorsuale, con contratto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere formalizzato attraverso uno specifico patto scritto nel quale si farà espressa menzione della data di stipulazione e della possibilità di denuncia.
4. L'eventuale denuncia del rapporto di lavoro a part-time da parte del lavoratore potrà essere effettuata non prima di cinque mesi dalla stipulazione del patto, corredata da un preavviso all'Ente non inferiore al mese, dovrà indicare le seguenti e documentate ragioni:
 - esigenze di carattere familiare;
 - esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio Sanitario Pubblico;
 - necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
 - esigenze formative o di studio.

Art. 2

CONTINGENTE MASSIMO DI PERSONALE A TEMPO PARZIALE

1. Il contingente di personale da destinare a rapporto di lavoro a tempo parziale non può superare le percentuali di seguito indicate della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno rispettivamente:
 - il 15% per la categoria "D"
 - il 25% per la categoria "C"
 - il 25% per la categoria "B"
2. Il predetto limite è sempre arrotondato all'unità superiore.
3. Il personale incaricato alle posizioni organizzative, individuate dall'Ente, può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

Art. 3

DEFINIZIONE E ARTICOLAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale consiste nell'articolazione della prestazione lavorativa ridotta in tutti i giorni lavorativi aventi la medesima durata per ciascun giorno lavorativo o con orario differenziato in determinate giornate.
2. Il part-time orizzontale è istituito nei limiti delle seguenti fasce:
 - 18 ore settimanali;
 - 24 ore settimanali;
 - 30 ore settimanali.
3. Vengono fatti salvi i contratti sottoscritti in data antecedente la data di approvazione del presente regolamento.
4. Il rapporto di lavoro a tempo verticale consiste che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
5. Il part-time verticale è istituito nei limiti delle seguenti fasce:
 - 3 giorni settimanali (18 ore o 24 ore);
 - 2 settimane mensili ;
 - 6 mesi annuali.
6. Tale articolazione può essere modificata, in accordo con il responsabile del servizio dove il dipendente è inserito, nei casi e con i criteri previsti dal C.C.N.L.

Art. 4

MODALITA' DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. Il procedimento per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si avvia con la domanda dell'interessato da inoltrarsi entro il 30 giugno o il 31 dicembre di ciascun anno in cui dovrà essere indicata la tipologia oraria richiesta tra quelle previste nel precedente articolo.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro proposta dovrà essere previamente concordata con il responsabile della struttura di appartenenza, tenute presenti le esigenze di servizio.
3. Nella domanda deve essere indicato:
 - l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente andrà a svolgere, a condizione che il rapporto di lavoro con il Comune non superi il 50% dell'orario a tempo pieno;
 - le eventuali altre situazioni familiari e personali di cui al precedente articolo 2. che diano titolo di precedenza;
 - il termine presunto per il rientro a tempo pieno, di cui al successivo art. 10 comma 3
4. Le domande corredate dal parere del Responsabile della struttura di appartenenza, devono essere inoltrate al responsabile dell'Ufficio Personale.
5. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale decorre, dal 1 marzo per le domande presentate entro il 31 dicembre e dal 1 settembre per le domande presentate entro il 30 giugno di ogni anno.
6. Eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, derivanti da esigenze personali di particolare gravità, adeguatamente documentate dagli interessati, potranno essere considerate ai fini della decorrenza.

7. Per esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente passato dal rapporto di lavoro a tempo pieno a quello parziale, può essere assegnato ad una struttura dell'Ente diversa rispetto a quella presso la quale svolgeva la propria attività, previa verifica dell'articolazione dell'orario con il responsabile della struttura di nuova assegnazione.
8. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e l'eventuale assegnazione ad altra struttura avvengono mediante determinazione del Capo Settore responsabile del personale.

Art. 5

CRITERI DI PRECEDENZA

1. Ai fini dell'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto saranno considerati, fino ad esaurimento della percentuale dei posti disponibili, i titoli di precedenza nell'ordine di seguito indicato:
 - ai dipendenti portatori handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - per assistere familiari con handicap non inferiore al 70%, a malati di mente o affette da gravi patologie, ad anziani non autosufficienti;
 - assistenza a figli minori, in relazione al numero.
2. A parità di condizioni, si terrà conto della data di presentazione della domanda e della maggiore anzianità di servizio.
3. I titoli di preferenza dovranno essere documentati, ferma restando la facoltà di controllo, da parte dell'Amministrazione, dei documenti prodotti.

Art. 6

MANCATO ACCOGLIMENTO DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. L'Amministrazione può negare la trasformazione del rapporto di lavoro allorché:
 - siano superati i limiti di contingente di cui all'art. 3 del presente regolamento;
 - l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intende svolgere comporti un conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente stesso
 - la concessione del part time comporti pregiudizio alle esigenze di efficienza e funzionalità degli uffici, su conforme parere del responsabile del servizio.

Art. 7

ATTIVITA' INCOMPATIBILI E DEROGHE CONSENTITE

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'altra attività lavorativa autonoma o subordinata, anche mediante iscrizione agli albi professionali. Il dipendente deve comunicare all'Ente, entro 15 giorni, l'eventuale successivo inizio o variazione dell'attività lavorativa.

2. Nelle situazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50%, resta ferma la disciplina delle incompatibilità per i pubblici dipendenti così come previsto dal combinato disposto dagli artt. 60 del D.P.R. 3/57 e 58 del D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni.
3. A tale incompatibilità si può derogare solo nei casi previsti dalla legge o da altra fonte normativa e nell'ipotesi di prestazioni rese, a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere assistenziale senza scopo di lucro, previa autorizzazione dell'Amministrazione.
4. L'autorizzazione verrà rilasciata, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, dal dirigente responsabile del personale.
5. Lo svolgimento di attività secondaria per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% è comunque subordinato alla valutazione, caso per caso, circa l'esistenza o meno di un eventuale conflitto d'interessi per interferenza o contrasto con i compiti istituzionali del dipendente.

Art. 8

SANZIONI

1. Nei casi di violazione, da parte del dipendente, del dovere di comunicazione di cui all'art. 8 comma 1, del presente Regolamento, ovvero nei casi di comunicazioni non veritiere circa l'eventuale svolgimento di attività incompatibili o non autorizzate, l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro applicando la sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto delle modalità previste dal C.C.N.L. – Comparto Regioni – Autonomie Locali.

Art. 9

RITORNO AL RAPPORTO A TEMPO PIENO

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in sopra numero, oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.
2. Le domande di trasformazione di cui al comma precedente devono pervenire all'Ufficio Personale entro il 30 giugno ed il 31 dicembre di ciascun anno ed avranno decorrenza dal successivo 1° gennaio e 1° luglio.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro di cui ai commi precedenti può comportare mobilità interna all'Ente, giustificata da esigenze organizzative di servizio.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro e l'eventuale mobilità avvengono con determinazione del funzionario responsabile del servizio.

Art. 10

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico, riferito anche al salario integrativo ed altri emolumenti accessori, ivi compresa l'indennità di responsabilità, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è dovuto in proporzione all'orario di servizio prestato con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale, di pari anzianità.

Art. 11

ISTITUTI CONTRATTUALI APPLICABILI AL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale hanno diritto a un numero di giorni di ferie e di permessi previsti dalla normativa vigente pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di ferie e di permessi previsti dalla vigente normativa proporzionale alle giornate di lavoro prestate nel corso dell'anno. Nel caso in cui, per motivate esigenze di servizio e/o personali, il dipendente non possa utilizzare il periodo residuo di ferie prima dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, tale periodo potrà essere goduto nell'ambito del rapporto di lavoro trasformato.
3. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la disciplina delle assenze per malattia prevista per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono usufruire del servizio sostitutivo di mensa con riferimento ai giorni in cui è previsto il rientro pomeridiano.

Art. 12

LAVORO SUPPLEMENTARE

1. I dipendenti a part-time, in accordo con il responsabile del servizio, possono svolgere prestazioni di lavoro supplementare nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco superiore alla settimana.
2. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di fatto maggiorata del 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate al lavoro straordinario.
3. I dipendenti a part-time verticale possono svolgere prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa nei limiti di cui al comma 1.

Art. 13

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE E DI FINE RAPPORTO

1. Al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia
2. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
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. 61/2000.

Art. 14

SERVIZIO ISPETTIVO

1. Il servizio di controllo sui dipendenti è svolto dal Servizio Ispettivo composto da n. 3 dipendenti, nominati per un biennio, a rotazione, dal Sindaco di concerto con il Segretario Generale.
2. Il Servizio Ispettivo procede periodicamente a verifiche a campione, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano lo svolgimento di attività secondarie di lavoro autonomo da parte dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Qualora vengano accertate violazioni delle disposizioni vigenti in materia, il Servizio Ispettivo, entro dieci giorni dall'accertamento, trasmette all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari il relativo verbale di accertamento
4. Tutti i responsabili dei servizi sono comunque tenuti a denunciare per iscritto all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di violazione delle disposizioni di cui al comma 2, entro 10 giorni dalla conoscenza dei fatti.

Art. 15

PREROGATIVE DEL SERVIZIO ISPETTIVO

1. In relazione ai compiti loro affidati, i dipendenti del Servizio Ispettivo possono avere accesso agli uffici dei dipendenti sottoposti a verifica, previa semplice comunicazione al responsabile di servizio o dal segretario comunale e la documentazione cartacea ed informatica.
2. I dipendenti del servizio ispettivo possono assentarsi dal posto di lavoro, durante l'orario di servizio, per effettuare i controlli nell'ambito del territorio comunale, previa autorizzazione del segretario comunale.
3. Il Servizio Ispettivo deve trasmettere annualmente al Sindaco e al Segretario Comunale una relazione sull'attività svolta.

Art. 16

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Le disposizioni del presente regolamento si applicano, in quanto compatibili, anche al personale assunto a tempo determinato.

Art. 17

NORMA DI RINVIO

- 1.** Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.