

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI CRITERI E DELLE MODALITA' DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI NAPOLI INERENTI AL *PART-TIME*

Art. 1 - Oggetto

Il presente Regolamento disciplina le procedure per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dei dipendenti dell'amministrazione comunale relativamente a tutti i profili professionali con le sole eccezioni individuate nel successivo art. 4.

Art. 2 - Definizione

Per "tempo parziale" si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale sottoscritto dal lavoratore e dall'Amministrazione, che risulti comunque inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno.

Art. 3 - Tipologia e percentuali

Per ragioni organizzative dell'Ente non potranno essere consentite articolazioni delle prestazioni lavorative non rientranti nelle tipologie e nelle percentuali di seguito indicate:

- a. part-time orizzontale: il lavoratore effettua la prestazione lavorativa tutti i giorni ma con orario giornaliero ridotto;
- b. part-time verticale: il lavoratore lavora a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Le percentuali consentite per ognuna di queste tipologie sono le seguenti:

- 33,3% pari a 12 ore settimanali;
- 50,0% pari a 18 ore settimanali;
- 66,6% pari a 24 ore settimanali;
- 83,3% pari a 30 ore settimanali.

Art. 4 - Esclusioni, limitazioni ed eccezioni

Il contingente di personale a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione

organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria.

Sono escluse dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale le seguenti categorie:

- qualifiche dirigenziali;
- titolari di posizione organizzativa, salvo il caso di espressa rinuncia all'incarico conferito.

Al personale di categoria D sarà consentito l'accesso al part-time orizzontale ed a quello verticale limitatamente alle percentuali del 50%, del 66,6% e dell'83,3 % precisando che, per quanto concerne il part-time verticale, lo stesso dovrà essere articolato esclusivamente su base settimanale.

Il personale appartenente alla categoria D, sempreché non titolare di posizione organizzativa, potrà accedere a tutte le tipologie di part-time previste dal presente Regolamento solo in presenza delle condizioni tutelate dalla L. 104/92.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione Medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale orizzontale o verticale senza limitazione alcuna. In ogni tempo, a richiesta dei predetti lavoratori, il rapporto di lavoro a tempo parziale viene trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 5 - Modalità e termini di presentazione delle domande

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate dal dipendente in qualsiasi periodo dell'anno utilizzando l'apposito modulo allegato al presente Regolamento.

Le istanze devono perentoriamente essere presentate entro la prima decade del mese e la decorrenza del contratto coinciderà con il primo giorno del mese successivo.

Nella domanda devono essere indicati:

- dati anagrafici;
- dati professionali;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa presso il Comune;
- articolazione dell'orario secondo le fasce indicate nell'art. 3;

- possesso di eventuali titoli di precedenza.

Nel caso in cui la richiesta di part-time sia finalizzata allo svolgimento di un'ulteriore attività, subordinata o autonoma, la prestazione lavorativa dovrà essere ridotta almeno al 50%.

In quest'ultimo caso, nella domanda di trasformazione del rapporto di lavoro il dipendente dovrà indicare dettagliatamente l'ulteriore attività lavorativa, subordinata od autonoma, che intenda esercitare ed il soggetto a favore del quale la prestazione sarà resa affinché possa essere verificato il rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità.

Art. 6 - Iter procedurale

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, completa delle indicazioni di cui all'art. 5, è indirizzata al Dirigente del Servizio di appartenenza il quale, compiute le valutazioni di propria competenza in ordine alla compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio e con lo *status* di dipendente dell'Ente del soggetto interessato, esprimerà parere favorevole o contrario, motivando adeguatamente. Nel primo caso inoltrerà l'istanza, previa acquisizione del relativo nulla-osta da parte del Direttore Centrale di riferimento (o del responsabile della struttura apicale cui il Servizio afferisce), al Servizio Amministrazione delle Risorse Umane, per gli adempimenti di competenza.

Art. 7 - Priorità nelle richieste di trasformazione

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso venga superato il limite percentuale previsto dall'art. 4 c. 1 del presente Regolamento, costituiscono titolo di precedenza quelli di seguito elencati ai sensi dell'art. 4 c. 12 del CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali del 14.09.2000:

- a. essere dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
- b. essere familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c. essere genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Art. 8 - Decisione dell'Ente: differimento/negazione

Entro 30 (trenta) giorni dalla ricezione della domanda, con le modalità di cui agli articoli precedenti, il Dirigente preposto al Servizio di appartenenza del dipendente interessato può:

- a. confermare la tipologia e gli orari indicati dal dipendente, purché rientranti nelle esigenze organizzative del Servizio;
- b. esprimere parere favorevole alla trasformazione ma richiedere una tipologia diversa o una differente articolazione dell'orario di lavoro; in tal caso, se concordata con il dipendente una soluzione alternativa, questi emenda la domanda;
- c. dare parere favorevole ma richiedere, con provvedimento motivato, di differire gli effetti della trasformazione entro un congruo termine dalla data di presentazione della domanda per evitare pregiudizio alla funzionalità della struttura, in relazione alle mansioni ed alla collocazione organizzativa del dipendente e per adottare le necessarie modifiche all'assetto organizzativo del Servizio oppure, nel caso di domande presentate per lo svolgimento di una seconda attività di lavoro, autonomo o subordinato, quando si verifichi un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio.

Durante il suddetto periodo il dipendente potrà essere trasferito d'ufficio affinché la diversa collocazione organizzativa permetta di superare il conflitto di interessi ovvero il pregiudizio per l'Amministrazione.

- d. esprimere parere negativo con provvedimento motivato anche in caso di richiesta di part-time ai fini dello svolgimento di una ulteriore attività lavorativa, autonoma o subordinata, qualora il conflitto di interessi con l'attività di servizio non sia superabile con la mobilità d'ufficio.

Il Servizio Amministrazione delle Risorse Umane, entro il termine di ulteriori 30 (trenta) giorni dalla ricezione della documentazione proveniente dal Servizio di appartenenza del dipendente interessato, predispose gli atti per la stipula del contratto di trasformazione del rapporto di lavoro, sempre che ne ricorrano i presupposti.

Art. 9 - Part-time e svolgimento di seconda attività

Lo svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa, autonoma o subordinata, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione è subordinata alla richiesta di trasformazione del rapporto di

lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

Facendo salvi i casi di iscrizione obbligatoria legata alle mansioni ricoperte nell'Ente, i predetti dipendenti possono essere iscritti in albi professionali, qualora ciò sia consentito dai rispettivi ordinamenti, conseguendo il titolo necessario per l'esercizio della corrispondente attività; agli stessi non possono essere conferiti incarichi professionali dall'Amministrazione di appartenenza.

Il dipendente, entro 15 (quindici) giorni, è tenuto a comunicare al Dirigente del Servizio di appartenenza, nonché al Servizio Amministrazione delle Risorse Umane, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.

La mancata comunicazione dell'inizio attività, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'Amministrazione costituiscono giusta causa di recesso sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.

Il personale dipendente a tempo parziale al 50% può, purché autorizzato dall'Amministrazione di appartenenza, svolgere attività lavorativa presso altri Enti.

In tema di incompatibilità, fermo restando la necessità di valutare in concreto i singoli casi, si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Art. 10 - Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale viene costituito mediante sottoscrizione di apposito contratto individuale di lavoro, contenente l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, della decorrenza e del relativo trattamento economico.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il trattamento economico e giuridico di cui alla normativa generale e contrattuale vigente.

Art. 11 - Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

I dipendenti titolari di contratti a tempo parziale possono svolgere ore di lavoro supplementare rispetto a quanto previsto dal contratto individuale con le modalità e nei limiti di seguito precisate.

Le ore di lavoro supplementari possono concretarsi in lavoro aggiuntivo o in lavoro straordinario.

Le stesse possono essere svolte in misura non superiore al numero di ore corrispondenti al 10% della complessiva prestazione oraria mensile prevista nel contratto individuale e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Le ore di lavoro supplementari, aggiuntive o straordinarie, sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale maggiorata della percentuale prevista; i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Per lavoro aggiuntivo si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno.

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere al dipendente in part-time "orizzontale" - e solo con l'espresso consenso dello stesso - lo svolgimento di prestazioni di lavoro aggiuntivo.

Il ricorso alla suddetta fattispecie di lavoro supplementare è ammesso esclusivamente per il part-time orizzontale ed in presenza di specifiche e comprovate esigenze e difficoltà di tipo organizzativo causate da assenze del personale imprevedute ed improvvise.

Il personale titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale "verticale" può invece effettuare esclusivamente prestazioni di lavoro straordinarie in relazione alle giornate di effettiva attività lavorativa nella misura massima del 10% di cui al comma 3 del presente articolo.

Art. 12 - Istituti contrattuali

Il lavoratore a tempo parziale beneficia, per effetto del principio generale della non discriminazione vigente in materia, degli stessi diritti di un lavoratore a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono di seguito elencati alcuni tra i più comuni istituti contrattuali:

a. Ferie e festività sopresse: i dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Per le festività sopresse il regime di proporzionamento è il medesimo delle ferie.

b. Legge 104/1992: la concessione dei relativi permessi ai dipendenti in regime di tempo parziale può articolarsi nel seguente modo:

b.1 part-time orizzontale:

- il permesso giornaliero di 2 (due) ore è ridotto in proporzione all'orario di lavoro;
- il permesso mensile di 3 (tre) giorni è riconosciuto per intero.

b.2 part-time verticale:

- il permesso giornaliero di 2 (due) ore è riconosciuto per intero;
- il permesso mensile di 3 (tre) giorni è ridotto in proporzione alle giornate effettivamente lavorate nel corso del mese.

Nel caso in cui la fruizione dei 3 (tre) giorni di permesso mensile sia effettuata in ore, come previsto dal CCNL, le stesse ore subiranno una riduzione corrispondente alla percentuale di orario a part-time adottato (sia esso orizzontale che verticale).

c. Malattia: per i lavoratori titolari di rapporto a tempo parziale orizzontale, le assenze dal servizio si computano, anche ai fini del calcolo del periodo di comporto, in maniera analoga ai dipendenti a tempo pieno.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale invece le suddette assenze vanno proporzionate in relazione alle giornate di lavoro effettivamente svolto, ciò anche ai fini del calcolo del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro; in conseguenza di tale riporporzionamento del periodo massimo di conservazione del posto, ai fini della verifica del suo eventuale superamento si computano solo i giorni di malattia del lavoratore coincidenti con quelli nei quali, in base all'articolazione dell'orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, è tenuto a rendere la sua prestazione lavorativa.

Il trattamento economico di malattia deve essere proporzionato alla retribuzione percepita.

d. Maternità, astensione facoltativa e matrimonio: In presenza di part-time verticale il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. 1204/71 è fruito per intero anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per tutto il periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Ai dipendenti in part-time orizzontale la fruizione dei permessi inerenti i suddetti istituti è sempre riconosciuta per intero.

e. Diritto allo studio: sia nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale che in quello di tipo orizzontale le 150 (centocinquanta) ore di permesso per motivi di studio vanno riproporzionate in relazione alle ore di lavoro effettivamente svolte, ciò in considerazione sia della particolare finalizzazione degli stessi sia della circostanza che tali permessi sono computati e fruiti ad ore e che, pertanto, sono strettamente legati alla durata della giornata lavorativa.

Per quanto concerne i permessi di 8 (otto) giorni per concorsi od esami, gli stessi possono essere interamente fruiti dal personale a tempo parziale orizzontale mentre per il personale a tempo parziale verticale saranno riproporzionati e fruiti soltanto se coincidenti con i giorni di effettiva prestazione lavorativa.

f. Formazione: i dipendenti in regime di part-time hanno diritto, al pari di quelli a tempo pieno, alla partecipazione ai corsi di formazione programmati dall'Ente; se gli stessi si svolgeranno al di fuori dell'orario ridotto concordato l'Amministrazione potrà articolare detto orario in modo da permettere il conguaglio di eventuali ore dedicate alla formazione al di fuori dell'orario di servizio.

Art. 13 - Trattamento economico

Il trattamento economico dei dipendenti titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, in applicazione del principio di non discriminazione, è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi comprese le indennità, spettanti al

personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.

Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

Art. 14 - Modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo consenso del Dirigente del Servizio di appartenenza e non prima che siano decorsi 12 (dodici) mesi dalla trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica, variazioni della percentuale dell'attività lavorativa, della tipologia del tempo parziale (orizzontale - verticale) e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile nell'ambito della stessa percentuale.

Si rende in ogni caso necessaria la stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro.

Le modalità, i termini per la presentazione delle domande nonché le decorrenze, sono le medesime previste per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 5 del presente Regolamento.

Art. 15 - Rientro a tempo pieno

I dipendenti già assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e che hanno ottenuto, successivamente, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, hanno diritto, previa richiesta, di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla data di trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio e decorsi almeno 12 (dodici) mesi dalla stessa data, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Anche nei suddetti casi è necessario stipulare un nuovo contratto di lavoro seguendo la procedura prevista.

Art. 16 - Regime previdenziale

Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.

Per il calcolo del trattamento pensionistico e di fine rapporto l'anzianità riferita ai periodi in part-time sarà computata proporzionalmente all'orario svolto, a tal fine, al momento della definitiva cessazione del rapporto di impiego, l'Amministrazione dovrà procedere alla rideterminazione del trattamento di pensione sulla base dell'anzianità complessivamente maturata.

Art. 17 - Rinvio

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Art. 18 - Entrata in vigore

Il presente Regolamento entrerà in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione all'Albo Pretorio.