



REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE NELL'UTI GIULIANA – JULIJSKA MTU

Approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 34 dd. 12.11.2018

ART. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto delle disposizioni legislative, normative e contrattuali vigenti, le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
2. L'Unione adotta idonee soluzioni organizzative, quali ad esempio la mobilità interna o l'utilizzo dei risparmi di spesa per eventuali nuove assunzioni, al fine di agevolare la fruizione del part time da parte dei propri dipendenti senza pregiudicare la funzionalità degli uffici.

ART. 2

Definizione

1. Per rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con durata temporale inferiore al normale orario di lavoro, ferma restando la qualità della prestazione resa in relazione al profilo professionale della categoria di appartenenza.

ART. 3

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento si applica ai dipendenti dell'Unione assunti a tempo indeterminato, appartenenti ad ogni categoria, purché con rapporto di lavoro in corso da almeno un anno. Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:
 - a. Personale di qualifica dirigenziale
 - b. Personale cui è stato attribuito un incarico di posizione organizzativa.

Il lavoratore titolare di tale incarico può ottenere la trasformazione a tempo parziale del proprio rapporto di lavoro solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli, fermo restando il rispetto del limite percentuale di cui al successivo articolo 4.

ART. 4

Contingenti di personale

1. Il numero dei posti destinati ai rapporti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria professionale.
2. I limiti più sopra indicati possono essere eccezionalmente superati entro i limiti massimi stabiliti nel CCRL di riferimento, tenuto conto delle esigenze organizzative, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
 - necessità di assistere parenti o affini entro il secondo grado o conviventi (purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) portatori di handicap non inferiore al 70% o in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie o anziani non autosufficienti
 - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche.

ART. 5

Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro

1. Le tipologie di articolazione della prestazione di servizio sono quelle previste dalla normativa vigente. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) orizzontale
 - b) verticale
 - c) misto, con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).
2. Il part time orizzontale può prevedere un orario di lavoro pari a:
 - 18 ore settimanali: part time pari al 50%
 - 24 ore settimanali: part time pari al 66,66%
 - 30 ore settimanali: part time pari al 83,33%
3. Il part time verticale o misto non può determinare complessivamente una media della prestazione lavorativa inferiore al 30%.
4. Il part time orizzontale non determina la riduzione delle ferie e delle festività soppresse mentre in caso di part time verticale le giornate di ferie e di festività soppresse sono rapportate alla durata della prestazione lavorativa annuale.

ART. 6

Modalità 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 redatta in carta semplice ed inviata alla UO Risorse Umane tramite l'Ufficio Protocollo dell'Ente. Nella domanda devono essere indicate:
 - la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa,
 - l'articolazione dell'orario secondo le modalità dell'art. 5,
 - l'eventuale possesso di titoli di precedenza.
2. L'articolazione dell'orario deve essere concordata con il dirigente della struttura di appartenenza del richiedente, tenute presenti le esigenze di servizio. Ciò deve risultare da apposita dichiarazione del dirigente stesso apposta in calce alla domanda o su copia della stessa che il dipendente avrà cura di consegnare al proprio dirigente contestualmente alla presentazione della richiesta all'Ufficio Protocollo dell'Ente.
3. Il dipendente che voglia trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, per svolgere altra attività, deve specificare nella domanda l'ulteriore attività lavorativa, subordinata o autonoma, che intenda esercitare al fine di verificare il rispetto delle vigenti norme sull'incompatibilità.
4. Le domande vanno presentate cadenza semestrale:
 - dal 1 al 31 maggio per le trasformazioni con decorrenza 1 luglio – 31 dicembre;
 - dal 1 al 30 novembre per le trasformazioni con decorrenza 1 gennaio – 30 giugno;
5. L'accoglimento o eventuale rigetto della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, avviene con atto motivato del Direttore Generale dell'Unione. Essa è comunicata al dipendente e al dirigente della struttura cui lo stesso è assegnato.
6. La costituzione del rapporto a tempo parziale come pure la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, secondo le disposizioni contrattuali vigenti.
7. Il dipendente passato dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale, qualora si renda necessario per inderogabili esigenze di servizio o per il più razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, può essere assegnato ad una struttura dell'Ente diversa da quella presso la quale svolge la propria attività, previa verifica della compatibilità dell'articolazione dell'orario con il dirigente della struttura di nuova assegnazione.

ART. 7

Criteri di precedenza

1. Qualora le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale eccedano i contingenti di cui all'art. 4, si procederà alla formazione di una graduatoria dei richiedenti con i seguenti criteri di precedenza:
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. N. 81/2015;

- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - dipendenti con figli minori, in relazione alla minore età ed al loro numero.
2. La sussistenza delle condizioni che danno diritto alla precedenza dovrà essere adeguatamente documentata.
 3. Nell'ambito delle priorità indicate al primo comma viene inoltre considerato l'ordine cronologico di presentazione delle domande.
 4. A garanzia della pari opportunità riconosciuta a tutti i dipendenti e al fine di garantire l'accesso al part time a tutti i dipendenti che ne abbiano necessità i contratti di lavoro a tempo parziale avranno la durata di due anni dalla data di trasformazione. I dipendenti interessati potranno presentare una nuova richiesta di part time. Le richieste pervenute concorreranno a formare una nuova graduatoria sulla base dei criteri di precedenza stabiliti al comma 1 del presente articolo.

ART. 8

Differimento o mancato accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro viene differita, con determinazione motivata del Direttore Generale, acquisito il parere obbligatorio del dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato. Se la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time comporta, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio cui lo stesso risulta addetto e non sussista la possibilità di adottare diversi accorgimenti organizzativi (ad esempio trasferimento ad altra struttura) parimenti acquisito il parere obbligatorio del dirigente della struttura cui il dipendente è assegnato, il Direttore Generale, con proprio atto motivato, la respinge.
2. L'Unione nega, inoltre, la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:
 - qualora sia già superato il limite del 25% di cui all'art. 2, fermo restando quanto previsto al secondo comma dell'art. 4;
 - nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività lavorativa esterna del dipendente e la specifica attività di servizio;
3. Il differimento è possibile, per il termine consentito dalla legge, valutati comparativamente l'interesse del dipendente e le necessità organizzative dell'Amministrazione. La determinazione con cui è disposto il differimento è comunicata al dipendente e al dirigente da cui lo stesso dipende.
4. Se la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non superiore al 50% è finalizzata allo svolgimento di un'altra attività che, ai sensi del successivo art. 9 è incompatibile con quella svolta presso l'Unione, ovvero in concorrenza

con essa, l'Unione, con atto motivato del Direttore Generale, la respinge, ferma restando la facoltà del dipendente di confermare la sola richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro.

ART. 9

Attività extra istituzionali

1. Il dipendente che chiede ed ottiene l'instaurazione di un rapporto di lavoro con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno può svolgere altra attività lavorativa e/o professionale, nel rispetto di quanto stabilito dalle norme vigenti.
2. L'Unione dovrà essere in grado di accertare se le attività extralavorative interferiscono con quella ordinaria e se concretizzano occasioni di conflitto di interessi mediante acquisizione agli atti di una relazione del dirigente della struttura ove il dipendente opera. Le attività esercitate devono essere valutate non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche durante il loro effettivo svolgimento. Il conflitto è riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che si vuole svolgere fuori dell'orario, sia successivamente.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna..
4. L'attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni può essere svolta solo previa autorizzazione dell'Unione e verifica della non interferenza con i compiti istituzionali della stessa.
5. Ferma restando l'analisi del singolo caso, esiste conflitto di interessi qualora il dipendente:
 - intenda assumere la qualità di socio dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta ed il dipendente operi presso l'Unione in strutture che rilascino i suddetti provvedimenti;
 - intenda esercitare la libera professione al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra ed operi presso l'Unione in strutture che li rilascino;
 - 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 anche nello stipulare o comunque gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti, studi, consulenze con l'Unione per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza della struttura nella quale il dipendente opera;
 - intenda esercitare la libera professione 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 dell'Unione ovvero rendere loro consulenza.

ART. 10

Sanzioni

1. Le comunicazioni non veritiere circa l'eventuale svolgimento di attività incompatibili o non autorizzate possono costituire giusta causa di recesso dell'Unione dal rapporto di lavoro nel rispetto della normativa vigente.
2. La violazione da parte del dipendente di quanto previsto all'art. 9 del presente regolamento può in ogni caso comportare responsabilità disciplinare nel rispetto delle modalità previste dal C.C.N.L
3. 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 normativa vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale dipendente a tempo pieno.

ART. 11

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno prima della scadenza del biennio dovranno fare richiesta scritta, previa comunicazione al dirigente responsabile, indirizzata alla UO Risorse Umane.
2. Gli effetti del rientro al tempo pieno decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro.
3. La richiesta del dipendente dovrà essere corredata del parere obbligatorio del dirigente del servizio di appartenenza, secondo le modalità stabilite all'art. 6.

ART. 12

Modifiche dell'orario part time

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può chiedere, acquisito il parere obbligatorio del dirigente della struttura di appartenenza, secondo le modalità stabilite all'art. 6, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa decorsi 6 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa. In tal caso si rende necessaria la stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. Modifiche della tipologia di tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, possono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio, decorsi 6 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica.
3. Tali modifiche, sottoscritte dal dipendente e dal dirigente responsabile e trasmesse alla UO Risorse Umane, rappresentano un'appendice al contratto individuale di lavoro.
4. I termini per la presentazione delle domande e le decorrenze sono le medesime previste per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale.

5. Le modifiche che non comportano variazione della percentuale lavorativa indicata nel contratto di assunzione possono essere richieste, osservando la medesima procedura, anche dai lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

ART. 13

Trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e lavoro supplementare e straordinario

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro.
3. Il lavoro supplementare è ammesso in presenza di specifiche e comprovate esigenze e difficoltà di tipo organizzativo, causata da assenze di personale impreviste e improvvise.
4. La prestazione di attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro non è considerata lavoro supplementare ma lavoro straordinario.

ART. 14

Tutela della privacy

1. Dati e notizie forniti dai dipendenti per i fini di cui alla presente disciplina saranno trattati dall'Ente nel rispetto delle disposizioni a tutela della riservatezza e per i fini esclusivi del procedimento.

ART. 15

Norme transitorie e finali

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'organo competente.
2. I rapporti di part time esistenti in carenza di Regolamento dovranno essere riproposti ad approvazione del medesimo e pertanto i dipendenti interessati sono tenuti a presentare alla UO Risorse Umane dell'Unione la domanda di part time con le modalità stabilite dal presente regolamento e nei termini previsti dallo stesso.
3. A parziale deroga di quanto previsto all'art. 6 del presente Regolamento, in sede di primo avvio della nuova disciplina, qualora l'approvazione del presente Regolamento avvenga successivamente alle scadenze semestrali previste per la presentazione delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le domande medesime potranno essere presentate entro 30 giorni dalla data di approvazione del presente regolamento.

4. Qualora, a seguito di selezione/concorso, un dipendente già a tempo parziale ottenga l'inquadramento in categoria superiore lo stesso dovrà rientrare automaticamente a tempo pieno con possibilità di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento trova applicazione quanto stabilito dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.