

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PART-TIME

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione

n. 50 del 23 novembre 2017

modificato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 12 aprile 2018

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di trasformazione del rapporto di lavoro del personale consortile – escluse le posizioni di qualifica dirigenziale – da tempo pieno a part-time e viceversa, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali nel tempo vigenti, nel rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e di trasparenza, dell'azione amministrativa.
2. Il presente Regolamento costituisce, ad ogni effetto, parte integrante del vigente "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi".
3. Restano disciplinate dal D.Lgs. 15/06/2015, n. 80 le specifiche misure volte a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, con specifico riferimento alle disposizioni in materia di telelavoro (art. 23) ed in materia di violenza di genere (art. 24).
4. Si rinvia a specifica regolamentazione la disciplina per la sperimentazione di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa (smartworking), ai sensi dell'art. 14 della Legge 07/08/2015, n. 1244.

ART. 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il Consorzio Intercomunale per la gestione dei servizi socio-assistenziali dell'Ovest Ticino (di seguito indicato come "il Consorzio") costituisce rapporti di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione diretta, sulla base della programmazione annuale, nell'ambito dei posti part-time previsti dalla dotazione organica, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, contrattuali e del presente Regolamento;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati, nelle posizioni di lavoro dai medesimi ricoperte.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere attivati, a richiesta, nei confronti dei dipendenti inquadrati nelle categorie professionali A, B (B1 e B3), C, D (D1 e D3).
3. In relazione alla particolare responsabilità delle posizioni di lavoro non possono accedere al regime di orario ridotto i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità, salvo rinuncia ai predetti incarichi.
4. Qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto della vigente normativa di legge o regolamentare in tema di incompatibilità, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa - professionale, subordinata o autonoma - anche comportante l'iscrizione ad albi professionali; a tal fine il dipendente deve darne contestuale comunicazione in sede di richiesta di trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro, indicando l'attività che intende svolgere, che non deve, comunque, essere incompatibile o in conflitto di interessi con l'attività lavorativa svolta presso il Consorzio.

ART. 3 – CONTINGENTI MASSIMI DI PERSONALE DA DESTINARE AL TEMPO PARZIALE

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità.

2. La prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'orario di servizio degli uffici e alla garanzia delle prestazioni rispondenti alle esigenze dell'utenza.

3. Al fine del rispetto della percentuale di cui al comma 1 e ad eccezione dell'unica ipotesi di obbligo di concessione del part-time per dipendenti affetti da patologie oncologiche e per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, sarà data la precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità:

1) dipendenti disabili o affetti da grave malattia;

2) dipendenti il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;

3) dipendenti che assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3, legge 104/1992 alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità non inferiore 70% e che necessiti di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

4) dipendente che assiste:

4.1) il figlio convivente di età non superiore a 13 anni

4.2) figlio convivente – di qualsiasi età – con riconoscimento di cui all'art. 3, comma 3, della Legge 104/1992;

4.3) figli studenti che presentano la sindrome DSA ai sensi della Legge n. 170/2016.

4.4) Nel caso di più figli minori, verrà data priorità al dipendente del quale almeno 1 figlio presenti le situazioni di cui ai punti 4.1, 4.2, 4.3

5) altre situazioni personali o familiari debitamente documentate, così definite:

5.1) persone a carico, per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla Legge n. 18/1980;

5.2) familiari a carico portatori di handicap anche inferiore al 100% o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;

5.3) situazioni di particolare criticità del dipendente o di familiari conviventi attestata da relativa documentazione medica;

5.4) situazioni di particolare criticità di familiari conviventi non attestata da relativa documentazione medica;

6) svolgimento di altra attività produttiva documentata.

Oltre ai suddetti requisiti, il dipendente potrà indicare altre situazioni di grave disagio familiare e di problematiche sociali che l'Amministrazione valuterà caso per caso. Il dipendente dovrà documentare tali situazioni mediante presentazione di idonea certificazione.

ART. 4 – PROCEDURA E DECORRENZA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. I dipendenti a tempo indeterminato, interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dovranno presentare specifica istanza entro i termini indicati al successivo comma 2, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 11, del CCNL del 14/09/2000 ed in caso di tempo parziale obbligatorio per malattie oncologiche, proprie o dei propri familiari.
2. Le decorrenze sono a data fissa, decorrente dal 1° aprile e dal 1° ottobre di ogni anno, per il personale che ha presentato domanda entro il mese precedente.
3. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale non avviene in maniera automatica ma viene concessa discrezionalmente da una Commissione composta dal Responsabile del Servizio a cui il dipendente è assegnato, dal Responsabile del Servizio Personale e dal Direttore, entro sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda, con le decorrenze indicate al precedente comma 2, coerentemente alle esigenze organizzative di funzionalità del servizio a cui il dipendente è assegnato; la Commissione può motivatamente respingere la domanda quando la trasformazione del rapporto di lavoro comporta pregiudizio alla funzionalità del servizio a cui il dipendente è assegnato.
4. La trasformazione del rapporto a tempo parziale può, altresì, essere negata nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende svolgere, sia in conflitto di interessi con quella effettuata nel Consorzio.
5. Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 è prevista la facoltà di richiedere, una sola volta, in luogo del congedo parentale previsto dallo stesso Decreto, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa spettante; la riduzione d'orario, in questo caso, non può superare il limite del 50%.
6. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire per un periodo determinato fino ad un anno, nei casi di particolari necessità o al fine di favorire se possibile la rotazione tra i dipendenti, per le situazioni indicate all'art. 3, punto 4 e seguenti.

ART. 5 – TIPOLOGIE

1. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL integrativo del 14/09/2000, le tipologie di part time sono le seguenti:
 - orizzontale, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
 - verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
 - mista, con prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni della settimana lavorativa con esclusione della prestazione stessa in alcuni mesi o periodi dell'anno.
2. Sono individuate tre percentuali di prestazione lavorativa a tempo parziale:
 - 50% (18 ore settimanali)
 - 66,67% (24 ore settimanali)
 - 83,33% (30 ore settimanali)

ART. 6 – ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE CON RAPPORTO PART-TIME

1. L'orario di servizio del lavoratore a tempo parziale, con articolazione della prestazione ridotta in tutti i giorni lavorativi (part-time orizzontale), dovrà essere articolato in maniera tale da risultare funzionale all'esigenze proprie dell'Ufficio di appartenenza, così da garantire il rispetto dei principi di economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.
2. L'articolazione oraria dovrà essere coerente con la disciplina degli orari di lavoro in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Per il servizio prestato superiore alle 6 ore giornaliere è obbligatoria la pausa pranzo, nella durata prestabilita per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. Non sono ammesse le articolazioni della prestazione lavorativa a tempo parziale frammentate nel corso della settimana, del mese o dell'anno, che non consentono una chiara definizione della misura di riduzione lavorativa rispetto al rapporto a tempo pieno; per quanto riguarda il tempo parziale verticale che prevede una distribuzione della prestazione lavorativa su alcuni mesi dell'anno, si precisa che i mesi di servizio devono essere interi e di norma continuativi.
4. Eventuali richieste di periodi non continuativi dovranno essere compatibili con le esigenze del servizio.
5. I dipendenti sottoposti a regime di orario a turno, ove ammessi al regime di orario ridotto, possono accedere solo al part-time verticale, in modo da rendere compatibile l'orario di servizio con i turni di lavoro previsti.

ART. 7 – CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il contratto individuale di lavoro a tempo parziale deve contenere una chiara indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
2. Il tipo di articolazione della prestazione part-time e la sua distribuzione devono essere concordati tra il dipendente interessato ed il responsabile del Servizio di assegnazione; l'accordo tra le due parti diventa pertanto un momento necessario al fine di armonizzare le esigenze personali del richiedente con quelle del servizio.

ART. 8 – MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio di appartenenza, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa, decorsi 12 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica della percentuale stessa; in tal caso si procede alla 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. Tali modifiche al contratto individuale di lavoro sono formalizzate in apposito atto, sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile del Servizio di appartenenza, da trasmettersi al Responsabile del Servizio Personale per l'acquisizione nel fascicolo personale del dipendente interessato.

3. 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.

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

ART. 9 – RIENTRO A TEMPO PIENO

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 14, del CCNL del 14.9.2000, 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 soprannumero. È prevista la possibilità di rientrare a tempo pieno per motivate esigenze, anche prima dei due anni, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

2. I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno prima della scadenza del periodo concesso, dovranno farne richiesta scritta, indirizzata al Responsabile del Servizio di appartenenza e, per conoscenza, al Responsabile del Servizio Personale, almeno 60 giorni prima della data indicata per il rientro a tempo pieno; gli effetti del rientro a tempo pieno decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro.

3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto, ai sensi dell'art. 4, comma 15, del Ccnl 14 settembre 2000, di 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, che l'operazione sia ricompresa nella programmazione occupazionale e nel rispetto delle disposizioni, nel tempo vigenti, in materia di assunzioni presso gli Enti Locali territoriali.

ART. 10 – TEMPO PARZIALE PER SVOLGIMENTO DI ALTRE ATTIVITÀ

1. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno.

2. Il Consorzio dovrà accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria, oppure se concretizzano occasioni di conflitto di interessi; queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche in seguito. Il conflitto, infatti, è riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che il dipendente intende svolgere fuori dell'orario, sia successivamente.

3. In linea generale, ferma restando l'analisi del singolo caso, esiste conflitto di interessi qualora il dipendente:

a) 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, nell'ambito del territorio del Consorzio;

b) intenda essere libero professionista al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra, nell'ambito del territorio del Consorzio;

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 anche nello stipulare o, comunque, gestire convenzioni, o altri rapporti contrattuali, ovvero progetti, studi, consulenze con il Consorzio, per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza del servizio consortile nel quale il dipendente opera.

4. L'istruttoria relativa alla valutazione delle incompatibilità è curata dalla Commissione definita all'art.4.

ART. 11 – LAVORO SUPPLEMENTARE

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto 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, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, 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 di più di una settimana.
3. 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.
4. Le ore di lavoro aggiuntive sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 52 c.2, lett. D) del C.C.N.L. del 14/09/2000 maggiorata di una percentuale del 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 4, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma è elevata al 50%.
7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.

ART. 12 – DISPOSIZIONE TRANSITORIA

1. Rimangono confermati i rapporti di lavoro a tempo ridotto già in atto alla data di entrata in vigore del presente Regolamento.
2. Limitatamente all'anno 2017 il differimento di cui al comma 3 dell'art. 4 non può produrre effetti oltre il 31.12.2017.

ART. 13 – ENTRATA IN VIGORE – ABROGAZIONI

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si applicano integralmente le disposizioni in materia di rapporti di lavoro part-time nella Pubblica Amministrazione nel tempo vigenti.
2. Vengono abrogati gli artt. 16 e 17 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi allegato A alla deliberazione C.d.A. n. 8 del 8/02/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs n. 267/2000 e dell'art. 10 delle disposizioni preliminari al Codice Civile, il presente Regolamento entra in vigore il 15° giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo consortile.

Riferimenti normativi:

Articoli da 4 a 12 del D.Lgs. n. 81/2015, con esclusione dell'applicazione ai rapporti di lavoro costituiti con le Pubbliche Amministrazioni delle disposizioni contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, ferma restando la disciplina speciale prevista esclusivamente per il settore pubblico. 2 art. 4 CCNL 14/09/2000, come integrato dall'art. 11 CCNL 22/01/2004 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), art. 5 CCNL 14/09/2000 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale), art. 6 CCNL 14/09/2000 (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) 2 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34) 3 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34) 4 Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (GU n.187 del 13-8-2015)

Legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" Comma 3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

Legge 8 ottobre 2010, n. 170, "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico"

Legge 11 febbraio 1980, n. 18, "Indennità di accompagnamento agli invalidi civili totalmente inabili" 8 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"