

N. 47 Reg. Delibere

N. _____ di Protocollo

Verbale di Deliberazione del Consiglio di Amministrazione

O G G E T T O:

APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE – PART TIME – DEL PERSONALE DIPENDENTE.

L'anno **DUEMILADICIASSETTE**, addì **02** del mese di **NOVEMBRE**, alle ore 17:30, presso la Sala Consiliare dell'Ente, con invito Prot. n. 4883 del 27 ottobre 2017, si è riunito il Consiglio di Amministrazione.

Eseguito l'appello risultano:

		<u>Presenti</u>	<u>Assenti giustificati</u>
			<u>SI</u> / <u>NO</u>
1) ZANARDI PAOLO	Presidente	X	
2) BURLINI ANDREA	Vice Presidente	X	
3) BOATO MARIO	Consigliere	X	
4) FAVARETTO GIANANGELO	Consigliere	X	

Ai sensi dell'art. 14 del Regolamento di Amministrazione, funge da Segretario verbalizzante il Direttore, Dott. Franco IURLARO.

L'Avv. Paolo ZANARDI, in qualità di Presidente, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

RICHIAMATA la normativa inerente la disciplina del lavoro a tempo parziale – Part Time del personale dipendente, ovvero quanto previsto dal contratto collettivo del comparto Enti Locali C.C.N.L. 14/09/2000 s.m.i. e dalla pluralità di fonti, tra cui le previsioni di cui alla Legge Finanziaria 23/12/1996 n.662, art. 1, commi dal 56 al 59, così come modificata dalla L. n.133 del 06/08/2008, art.73; il D.lgs. 165/2001, artt. 7-36-53 s.m.i.; e il D.lgs. 81/2015 (*Capo II, Sezione I, artt. da 4 a 12*) lavoro a tempo parziale;

RICHIAMATO altresì il regolamento in merito dell'Ente, approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione dell'Ente n. 89 del 28.10.2002 e modificato con deliberazione n. 104 del 15.11.2006;

DATO ATTO che l'art. 31 "part time" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2010 -2013, parte economica 2011, sottoscritto il 22.12.2011, prevede che le parti concordino le modalità applicative delle modalità d'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale e che in data 27 ottobre 2017 è stata approvata al Tavolo di Contrattazione Sindacale la bozza di regolamentazione condivisa con l'Ente, rispetto la quale il Consiglio d'Amministrazione aveva in precedenza espresso parere d'indirizzo;

RITENUTO OPPORTUNO, dopo adeguata valutazione, approvare il predetto testo condiviso, nella versione allegata e parte integrante del presente provvedimento (allegato "A"), **DANDO ATTO** nel contempo che l'adozione del regolamento non comporta al momento maggiori oneri per l'Ente;

ACQUISITO il parere favorevole della Responsabile dell'Area Affari Generali – Ufficio Risorse Umane in ordine alla regolarità tecnica del presente atto (Allegato "B");

ACQUISITO il parere di conformità del Direttore (Allegato "C");

RICHIAMATI gli articoli 5 e 13 dello Statuto dell'Ente vigente, approvato con Deliberazione Consiliare n. 31 del 27.08.2008;

RICHIAMATO il Regolamento di Amministrazione vigente, approvato con Deliberazione Consiliare n. 34 del 27.07.2016;

con voti favorevoli ed unanimi, espressi nelle forme di legge,

d e l i b e r a

- 1) **di approvare** l'allegato "Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale – Part Time del personale dipendente" che viene a formare parte integrante e sostanziale del presente provvedimento consiliare, **ABROGANDO** contestualmente ogni previgente Regolamento e disposizione in materia, di cui alle deliberazioni consiliari n. 89 del 28.10.2002 e modificato con deliberazione n. 104 del 15.11.2006;
- 2) **di procedere** alla pubblicazione del nuovo regolamento sul sito istituzionale dell'Ente.

Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale – Part Time del personale dipendente

Art. 1 – Finalità

Il presente Regolamento, nel rispetto della normativa generale e contrattuale vigente, disciplina i criteri e le modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale – part time –, per il personale dipendente dell'I.P.A.B. Luigi Mariutto di Mirano (*di seguito detto l'Ente*).

Gli obiettivi che l'Ente si propone di raggiungere, attraverso la concessione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto delle esigenze qualitative nonché delle caratteristiche organizzative e gestionali del servizio erogati, sono orientate a:

- Migliorare l'efficienza e l'efficacia del sistema organizzativo grazie alla valorizzazione delle disponibilità e della maggior flessibilità del lavoro;
- Favorire la possibilità di conciliare il tempo di lavoro e quello personale dei dipendenti, in particolare per coloro con situazioni sociali e familiari da sostenere.

Art. 2 – Oggetto

Il presente Regolamento disciplina le modalità di costituzione e di svolgimento del rapporto di lavoro con prestazione oraria ridotta rispetto all'orario ordinario previsto dal contratto collettivo del comparto Enti Locali e dalla normativa vigente (*di seguito detto Part-Time*).

Art. 3 – Riferimenti normativi

Il Part-Time è attualmente disciplinato da quanto previsto dal contratto collettivo del comparto Enti Locali C.C.N.L. 14/09/2000 s.m.i. e dalla normativa vigente, costituita da una pluralità di fonti, tra cui le previsioni di cui alla Legge Finanziaria 23/12/1996 n.662, art. 1, commi dal 56 al 59, così come modificata dalla L. n.133 del 06/08/2008, art.73; il D.lgs. 165/2001, artt. 7-36-53 s.m.i.; ed in particolare il D.lgs. 81/2015 (*Capo II, Sezione I, artt. da 4 a 12*) lavoro a tempo parziale.

Art. 4 – Ambito di applicazione

Il presente Regolamento si applica al personale dipendente dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle categorie, fatta salva la previsione del comma successivo.

Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a Part-Time ai dipendenti titolari di posizione organizzativa o di funzioni di coordinamento.

La concessione del Part-Time ha durata temporanea e comunque non superiore a due anni.

Art. 5 – Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

L'Ente costituisce rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) 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, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico;
- b) Procedure di assunzione e/o mobilità in entrata, sulla base del piano di fabbisogno triennale dell'Ente, anche a copertura dell'orario mancante;
- c) Trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta scritta dei dipendenti interessati, secondo le modalità indicate dal presente Regolamento, fatta salva l'obbligatorietà e la prevalenza negli specifici casi previsti dalla vigente normativa.

Art. 6 – Posti a tempo parziale

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale, costituiti per la totalità dei casi di cui all'articolo precedente, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale di ciascuna categoria.

Il contingente del 25% di cui al comma 1 può essere elevato di un ulteriore 10% massimo qualora le richieste presentate superino il contingente massimo e siano motivate da gravi e documentate situazioni familiari, qualora sussistano le condizioni organizzative che lo consentano.

Entro il 30 settembre, con cadenza annuale, l'Ente provvederà a redigere l'elenco degli eventuali posti di lavoro, con la corrispondente articolazione oraria, che si prevede possano essere coperti da personale a part-time su richiesta dei dipendenti interessati, entro e non oltre la percentuale suddetta.

Tale pianificazione è soggetta al parere favorevole sulle situazioni organizzative del Direttore dell'Ente.

Art. 7 – Tipologie e procedure di trasformazione del rapporto

Le tipologie di part-time sono quelle previste dal CCNL di comparto.

I dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono presentare specifica domanda su modulistica fornita dall'Ente, con cadenza annuale entro il 30 settembre di ciascun anno

Il Part-Time potrà essere concesso secondo le percentuali di orario previste dal presente Regolamento, prevedendo una delle forme d'articolazione definite dalla Legge e CCNL.

Percentuali di orario:

- 50% cioè 18 ore settimanali su 36
- 66,66% cioè 24 ore settimanali su 36
- 83,33% cioè 30 ore settimanali su 36

Il responsabile del servizio o, a seconda dei casi, il coordinatore socio sanitario della struttura dove il dipendente opera, esprime il proprio parere in merito, relativamente alla motivazione dichiarata nella richiesta e tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura stessa.

Tale parere viene trasmesso all'Ufficio Risorse Umane che si occuperà dell'istruttoria dei procedimenti di concessione, esprimendo un secondo parere di competenza.

Il Direttore dell'Ente, valutati la documentazione ed i pareri raccolti, esprimerà la valutazione motivata e definitiva per ogni domanda ed approverà la graduatoria finale per le concessioni Part-Time programmabili nei sei mesi successivi, adottando le adeguate soluzioni organizzative che ne consentano l'attuazione.

Art. 8 – Criteri di priorità di accoglimento delle domande

Tenuto conto del limite massimo individuato a livello regolamentare, qualora le domande presentate eccedano tale limite, sarà data precedenza a coloro che si trovano in una delle seguenti situazioni, indicate in ordine di priorità:

- Dipendenti affetti da accertate patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa;
- Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
- Dipendenti che assistono coniuge, figli o genitori affetti da patologie oncologiche;
- Dipendenti che assistono persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. 104/92, con un'invalidità pari al 100% e necessiti di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- Dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge L. 104/92 in relazione a familiari portatori di handicap non inferiore al 70% o che si trovino in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie o siano anziani non autosufficienti;
- Dipendenti genitori di figli minori in relazione all'età ed al numero;
- Dipendenti donne vittime di violenza di genere
- Per una sola volta in luogo del congedo parentale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%;
- Dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio e personali.

Il possesso dei requisiti di precedenza deve essere debitamente documentato e gli stessi devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda.

A parità nelle condizioni indicate, hanno la precedenza i richiedenti con maggiore anzianità di servizio e, ad ulteriore parità, i dipendenti più anziani di età.

Art. 9 – Tempi di trasformazione

La trasformazione del rapporto di lavoro a Part-Time, ove approvata la relativa concessione, avviene entro tre mesi dalla data di scadenza di presentazione della domanda annuale prevista dal presente Regolamento, salvo casi di particolare urgenza, valutati nel loro contesto dal Direttore dell'Ente.

Le trasformazioni partono dal 1. Gennaio dell'anno successivo alla scadenza di presentazione della domanda.

La concessione del part – time avverrà per un periodo non superiore a due anni eventualmente rinnovabili sul persistere delle esigenze, purché sia salvaguardato, in caso di presentazione di nuove domande, il principio del turnover fra i dipendenti che ne facciano richiesta.

Art. 10 – Incompatibilità e conflitto d'interesse

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, purché espressamente autorizzata dall'Ente.

Al riguardo l'ente emetterà espressa autorizzazione verificando l'insussistenza di conflitto d'interesse dell'ulteriore attività del dipendente con i compiti istituzionali affidati.

Ogni eventuale violazione delle norme sull'incompatibilità dettate dalle leggi e dai contratti vigenti costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso del rapporto di lavoro.

Per l'accertamento di cui ai commi precedenti il dipendente è tenuto a comunicare, entro 15 giorni prima dell'inizio, la tipologia della nuova attività fornendo ogni utile elemento di valutazione ed entro lo stesso termine è tenuto ad

analoga comunicazione in caso di successivo inizio o di variazione della stessa.

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. 11 - Mobilità interna connessa alla trasformazione del rapporto di lavoro

Il dipendente, in possesso dei necessari requisiti, che presenta la domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà essere soggetto a procedure di mobilità interna all'ente.

Qualora, infatti, non sia possibile l'utilizzazione nell'ambito del nucleo, residence, servizio o ufficio di appartenenza del personale che ha richiesto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, la Direzione, di concerto con l'Area Socio Assistenziale e/o l'Area Risorse Umane, ognuna per le proprie competenze, valuterà la possibilità di collocare il dipendente all'interno di un'altra realtà aziendale ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di lavoro prescelta dal dipendente.

Tale mobilità supera le graduatorie di mobilità interna volontaria dei dipendenti.

Art. 12 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere, previo parere favorevole della Direzione, modifiche della percentuale dell'attività lavorativa, decorsi dodici (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.

Analogamente, possono essere autorizzate modifiche della tipologia di tempo parziale e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale, o mensile, nell'ambito della stessa percentuale, decorsi sei (6) mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica.

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.

Art. 13 - Rientro a tempo pieno

Ai sensi della normativa generale e contrattuale vigente, i dipendenti con concessione di rapporto di lavoro part time hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero. E' 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.

I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio, o prima di essa, dovranno farne richiesta scritta al Direttore 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.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro part time hanno diritto 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 sia ricompresa nella programmazione occupazionale e nel rispetto delle disposizioni, nel tempo vigenti, in materia di assunzioni negli enti pubblici.

In casi eccezionali, conseguenti a particolari esigenze di servizio, debitamente motivate, i dipendenti part time di cui al comma precedente possono chiedere ed ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno prima che sia decorso un triennio dalla data di assunzione.

Art. 14 – Part Time straordinario

In presenza di gravi e documentate situazioni personali e/o familiari può essere concessa, al dipendente che ne faccia richiesta, la trasformazione urgente e temporanea del lavoro da tempo pieno a part-time. Tale concessione non può superare il periodo di sei mesi e può essere soggetta a rivalutazione. Il dipendente deve comunicare tempestivamente il venir meno delle condizioni che hanno portato alla concessione straordinaria. Questa concessione può essere prevista in deroga anche ai dipendenti titolari di posizione organizzativa o di funzioni di coordinamento.

Art. 15 – Contratto individuale di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta e contenente una puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, del tipo di articolazione della prestazione lavorativa, della durata del rapporto di lavoro a tempo parziale, del trattamento economico, dell'eventuale seconda attività lavorativa svolta dal dipendente in costanza di rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 50% (*che comunque deve essere autorizzata dall'Ente*).

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà inserito nella turnistica presente nell'Ente compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione del lavoro.

Le parti possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Art. 16 – Trattamento economico / normativo

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni legislative e contrattuali previste per il rapporto a tempo pieno, in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento, fatto salve le applicazioni diverse previste dalla Legge.

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche.

Art. 17 – Lavoro supplementare, lavoro straordinario

L'Ente ha facoltà di richiedere al personale Part-Time, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari.

Sono altresì consentite l'autorizzazione e lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, nei limiti e secondo le regole previste dalla contrattazione nazionale e dalla legge.

Art. 18 – Principio di non discriminazione

Fermo restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento proporzionalmente meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno inquadrato nella stessa categoria.

Art. 19 – Norme temporanee e finali

Il presente Regolamento si applica alle richieste formulate entro la scadenza annuale prevista.

Per il primo anno la scadenza della presentazione delle domande è fissata 30 giorni dopo l'ingresso in vigore del presente Regolamento.

Rimangono confermati i rapporti di lavoro a tempo ridotto già in atto alla data di entrata in vigore del presente Regolamento: entro il 30 giugno 2018 le articolazioni orarie a suo tempo concesse per i predetti rapporti di lavoro devono essere ri-contrattualizzate riconducendole nell'ambito delle fasce orarie previste dall'orario di servizio ordinario vigente per la generalità del personale dell'Ente.

Ogni successiva trasformazione dovrà essere conforme alle norme contenute nel presente Regolamento.

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si rimanda alla normativa generale e contrattuale vigente in materia, applicando altresì integralmente le relative disposizioni.

Art. 20 – Entrata in vigore – Abrogazioni

Il presente Regolamento entra in vigore contestualmente alla sua approvazione e pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente, abrogando nel contempo ogni previgente Regolamento e disposizione in materia.

Viene fatta salva la facoltà e/o l'obbligatorietà di rivedere i contenuti del presente Regolamento qualora intervengano, nel tempo, nuove norme di legge e contrattuali in materia.

Servizio Affari Generali/Segreteria

Al Direttore
Dott. Franco Iurlaro
S e d e

OGGETTO: Approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale – Part Time del personale dipendente (Proposta di deliberazione).

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

La sottoscritta Dott.ssa Silvia Toninello, in qualità Responsabile del Servizio Affari Generali – Risorse Umane -, ai sensi dell'art. 49 comma primo, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267,

esprime parere favorevole

sotto il profilo della regolarità tecnica della deliberazione in oggetto.

31 ottobre 2017

La Responsabile del Servizio
Dott.ssa Silvia Toninello



AI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

S e d e

OGGETTO: Approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro a tempo parziale – Part Time – del personale dipendente (Proposta di deliberazione).

PARERE DI CONFORMITA'

Il sottoscritto Dott. Franco Iurlaro, in qualità di Direttore Generale dell'Istituto, ai sensi dell'art. 15 del Regolamento di Amministrazione vigente,

esprime parere favorevole


sotto il profilo della conformità dell'atto alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti.

2 novembre 2017


Dott. Franco IURLARO
Direttore Generale

Del che si è redatto il presente verbale, che previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Avv. Paolo ZANARDI





IL DIRETTORE
Dott. Franco Iurlaro



I CONSIGLIERI:

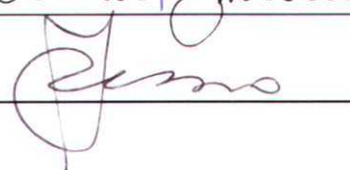
Geom. Mario BOATO



Dott. Andrea BURLINI



Gianangelo FAVARETTO



Prot. n. _____ del 3 NOV, 2017

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo On-line.

IL DIRETTORE
Dott. Franco Iurlaro




La presente deliberazione è divenuta esecutiva in seguito alla pubblicazione all'Albo On-line dell'Ente dal 3 NOV, 2017 al _____ senza reclami.

IL DIRETTORE
Dott. Franco Iurlaro