



COMUNE DI GENOVA

*Regolamento sul rapporto di  
lavoro  
a tempo parziale*

Approvato con Delibera G.C. n. 405/6.11.2008  
In vigore dal 10.12.2008

Testo integrato con le modifiche introdotte da  
Delibera G.C. n. 238/30.07.2009  
In vigore dal 10.09.2009

Testo integrato con le modifiche introdotte da  
Deliberazione G.C. n. 401/5.11.2009  
In vigore dal 02.12.2009

Testo integrato con le modifiche introdotte da  
Deliberazione G.C. n. 489/23.12.2009

[www.comune.genova.it](http://www.comune.genova.it)

In vigore dal 25.01.2010

## INDICE

Art. 1	Oggetto	pag. 3
Art. 2	Individuazione dei posti di lavoro da destinare a tempo parziale a iniziativa dell'Ente	pag. 3
Art.3	Trasformazione del rapporto di lavoro a iniziativa del dipendente	pag. 4
Art.4	Esclusioni e limitazioni	pag. 4
Art.5	Priorità nelle richieste di trasformazione	pag. 6
Art.6	Tipologie del part-time	pag. 6
Art.7	Articolazione del part-time	pag. 7
Art.8	Richieste di variazione dell'orario part-time	pag. 7
Art.9	Mobilità interna	pag. 8
Art.10	Formazione	pag. 8
Art.11	Lavoro aggiuntivo/straordinario	pag. 9
Art.12	Norme transitorie	pag. 9

ALLEGATO A pag. 10

DIREZIONE POLITICHE EDUCATIVE – DIREZIONE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI PER LO SVILUPPO DELLA CITTA' METROPOLITANA

ALLEGATO B pag. 17

CORPO POLIZIA MUNICIPALE

## ART. 1

### *Oggetto*

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'amministrazione comunale relativamente a tutte le posizioni di lavoro, ad eccezione delle casistiche individuate all'art. 4 del presente regolamento.
2. I limiti e le percentuali previste dal presente Regolamento non si applicano alle lavoratrici ed ai lavoratori che, ai sensi dell'art. 12-bis – 1° comma – del D.Lgs. 25.02.2000, n 61, risultino 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 Sanitaria Locale territorialmente competente. I predetti lavoratori hanno diritto, a richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed alla successiva ricostituzione del rapporto a tempo pieno.
3. Nel testo del presente regolamento i termini “tempo parziale” e “part-time” sono da considerarsi sinonimi.
4. Ai fini del presente regolamento con il termine “struttura” si intende la Direzione/Unità Organizzativa/ Unità di progetto (secondo l'attuale assetto organizzativo).

## ART. 2

### *Individuazione dei posti di lavoro da destinare a tempo parziale a iniziativa dell'Ente*

1. L'Amministrazione, previa analisi delle proprie esigenze organizzative, nell'ambito della programmazione triennale di personale, nonché previa informazione alle Organizzazioni Sindacali seguita da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto del vigente CCNL, definendo il tipo di articolazione della prestazione, secondo i criteri previsti dal presente regolamento.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può comunque superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, di cui al documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale, come risulta alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene concesso il part-time, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità.

3. In mancanza di specifica individuazione, o per la percentuale che residua dopo l'individuazione di cui al comma 1, si intendono destinabili al rapporto di lavoro a tempo parziale tutte le posizioni di lavoro non espressamente escluse dal presente regolamento e dalle Direzioni ai sensi dell'art. 4 – commi 3 e 4, fatta salva, in caso di superamento della percentuale del 25%, la possibilità di attivare la procedura di cui all'art. 4, comma 11, del CCNL del 14.9.2000.

#### ART. 3

#### *Trasformazione del rapporto di lavoro a iniziativa del dipendente*

1. Nei limiti della percentuale di cui all'art.2 la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire a richiesta del dipendente.
2. Le decorrenze della trasformazione avvengono con cadenza trimestrale, il 1° gennaio, il 1° aprile, il 1° luglio o il 1° ottobre. Il dipendente interessato deve presentare domanda al Dirigente responsabile della struttura di appartenenza almeno due mesi prima della decorrenza prescelta. Fatto salvo il rispetto dei criteri generali previsti dal presente regolamento, la trasformazione è sempre concessa qualora il part-time sia possibile ai sensi dell'art. 4 – commi 3 – 4 e per le strutture ivi contemplate negli allegati A e B. In caso di insostenibilità si applicano le previsioni dell'art. 9. Sono fatte salve, in ogni caso, le ipotesi previste dall'art. 1 – comma 2.
3. Il dirigente responsabile quando accoglie la domanda può:
  - a) confermare l' articolazione dell'orario indicata dal dipendente;
  - b) richiedere, indicandone le ragioni, una diversa articolazione dell'orario di lavoro che dovrà essere concordata con il dipendente.
4. Nell'ipotesi in cui il dipendente non concordi con le proposte di cui al comma 3 – lettera b), si applica quanto disposto dall'art. 9.
5. In caso di accoglimento della domanda, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time avviene con le decorrenze previste dal comma 2. La trasformazione del rapporto di lavoro avviene mediante atto datoriale adottato dal dirigente responsabile della struttura di appartenenza e comunicato al dipendente interessato e alla Direzione competente in materia di personale.
6. Il rapporto di lavoro a part-time è autorizzato per un anno ed è rinnovabile sempre nel rispetto del principio dell'annualità.
7. La domanda di rinnovo è presentata nel rispetto dei termini di cui al comma 2.
8. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto individuale di lavoro stipulato in forma scritta e contenente l'indicazione della tipologia e della percentuale della prestazione lavorativa, della decorrenza 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.

ART. 4  
*Esclusioni e limitazioni*

1. Sono esclusi da ogni forma di rapporto a tempo parziale:
  - a) Posizioni organizzative
  - b) Posizioni di lavoro di particolare responsabilità preventivamente individuate.
  - c) Posizioni di lavoro coperte tramite contratti a tempo determinato, stipulati ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 che prevedano una prestazione lavorativa a tempo pieno.
  - d) Dipendenti assunti con contratto a termine ai sensi dell'art. 7 del CCNL 14/9/2000, qualora il contratto stesso preveda una prestazione lavorativa a tempo pieno, al fine di garantire il corretto funzionamento e la funzionalità del servizio.
  - e) I dipendenti che stanno svolgendo il periodo di prova.
  
2. Il dipendente titolare di una posizione organizzativa o di particolare responsabilità, di cui all'art. 4 – comma 1 – lettera b, che intenda ottenere la trasformazione del suo rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve, contestualmente alla richiesta ed in modo espresso, rinunciare alla posizione di lavoro ed all'incarico ricoperto, fatta salva la possibilità di sospensione temporanea dell'incarico per giustificati gravi motivi.
  
3. Le Direzioni individuano, entro 60 giorni dall'approvazione del presente regolamento, l'elenco delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità incompatibili con un rapporto di lavoro a tempo parziale. Tale elenco e gli eventuali successivi aggiornamenti, dovuti a mutate esigenze organizzative adeguatamente formalizzate, sono comunicati alla Direzione competente in materia di personale e pubblicati sulla rete Intranet, previa adeguata informativa alle Organizzazioni Sindacali seguita da incontro.
  
4. Entro lo stesso termine di cui al comma 3 le Direzioni individuano i posti di part-time sostenibili all'interno di ciascun settore/ufficio indicandone, se del caso, anche le relative modalità di fruizione, utilizzando il modello allegato al presente regolamento (Mod. 1). Il modello compilato e i suoi eventuali aggiornamenti, dovuti a mutate esigenze organizzative adeguatamente formalizzate, sono pubblicati sulla rete Intranet e trasmessi alla Direzione competente in materia di personale, previa adeguata informativa alle Organizzazioni Sindacali seguita da incontro.
  
5. Per il personale con qualifica dirigenziale un regime di impegno ridotto è possibile esclusivamente per posizioni che non prevedano la titolarità di uffici, così come previsto dall'art. 18 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il trattamento economico è in tal caso riproporzionato con riferimento all'effettiva prestazione espletata nei limiti individuati dal contratto individuale di lavoro.
  
6. Per il personale con qualifica dirigenziale è altresì possibile un regime di impegno ridotto nei casi specificatamente previsti all'art. 1 – comma 2.

7. Per i profili professionali di cui all'allegato A del presente regolamento, in considerazione della peculiarità del servizio svolto, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time avviene esclusivamente con l'articolazione oraria e con le modalità indicate negli allegati stessi.
8. Per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale si applica quanto disposto dall'allegato B per aspetti specifici ivi disciplinati.

#### ART. 5

##### *Priorità nelle richieste di trasformazione*

1. Qualora le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedano i contingenti previsti o comunque i posti che possono essere destinati al rapporto di lavoro a tempo parziale, la precedenza viene accordata nell'ordine sotto specificato:
  - a) ai dipendenti ammessi ai benefici di cui alla legge 104/92 – art. 3 – comma 3;
  - b) ai dipendenti che assistono familiari in particolari condizioni psicofisiche o affetti da gravi patologie con le seguenti priorità:
    - assistenza al coniuge, ai figli o genitori affetti da patologie oncologiche;
    - assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che assuma connotati di gravità (art. 3, comma 3, legge 104/92);
    - assistenza a figli conviventi portatori di handicap (art. 3, legge 104/92);
  - c) ai dipendenti portatori di gravi handicap o in condizioni psicofisiche di particolare gravità;
  - d) ai dipendenti ammessi ai benefici della Legge 104/92 in relazione ai familiari per le tipologie non comprese nella lettera b);
  - e) ai dipendenti genitori di figli minori, in relazione al numero degli stessi e, in caso di parità, dell'età;
  - f) ai dipendenti che intendono effettuare un secondo lavoro;
  - g) ai dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali.
2. A parità di titoli la precedenza sarà riservata alla domanda del dipendente pervenuta in data anteriore.

#### ART. 6

##### *Tipologie del part-time*

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
  - a. orizzontale, con orario giornaliero di lavoro prestato in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio su tutti i giorni lavorativi. Nella giornata del venerdì è data al dipendente la facoltà di lavorare le sei ore consecutive, senza pausa pranzo, previste per il tempo pieno;
  - b. verticale, qualora l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o

- dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese e dell'anno;
- c. misto, con combinazione delle due modalità previste alle lettere a) e b).
2. In caso di part-time verticale su base annuale i periodi di astensione dovranno essere chiaramente indicati, non potranno essere superiori a due e dovranno decorrere dal 1° giorno del mese.
  3. L'orario di lavoro è articolato tenendo conto dell'orario di servizio della struttura di appartenenza.
  4. Le ore lavorative giornaliere sono comprese fra:
    - a. un minimo di 3 ore
    - b. un massimo di 9 ore (oltre la pausa pranzo, ove spettante)
    - c. un massimo di 6 ore consecutive nella giornata del venerdì.

#### ART. 7

##### *Articolazione del part-time*

1. Sono individuate le seguenti percentuali di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale previsto dalle vigenti norme contrattuali (36 ore):
  - a. 50,00% (orizzontale, verticale settimanale e misto settimanale pari ad una prestazione lavorativa settimanale di 18 ore - verticale mensile con una prestazione lavorativa di due settimane alternata ad un periodo di astensione di due settimane – verticale annuale con astensione di 6 mesi)
  - b. 66,67% (orizzontale, verticale settimanale e misto settimanale pari ad una prestazione lavorativa settimanale di 24 ore – verticale annuale con astensione di 4 mesi)
  - c. 75,00% (orizzontale, verticale settimanale e misto settimanale pari ad una prestazione lavorativa settimanale di 27 ore – verticale annuale con astensione di 3 mesi)
  - d. 83,33% (orizzontale e verticale settimanale pari ad una prestazione lavorativa settimanale di 30 ore – verticale annuale con astensione di 2 mesi)
2. Per il solo verticale annuale, oltre alle percentuali di cui al comma 1, è altresì ammessa l'astensione di un solo mese (pari al 91,67 %) che deve essere fruito per intero con decorrenza dal 1° giorno del mese stesso.
3. Per la fruizione del part-time misto annuale è ammessa la combinazione delle percentuali di cui al comma 1, purchè non si scenda al di sotto della percentuale del 50,00%.
4. E' fatta salva la disciplina particolare di cui agli allegati A e B.
5. La percentuale del 33,33% (verticale e misto settimanale pari ad una prestazione lavorativa settimanale di 12 ore – verticale annuale con astensione di 8 mesi) è ammessa, entro la percentuale massima dello 0,50% della dotazione organica

complessiva dell'Ente. Prima dell'adozione dell'atto datoriale il rispetto della percentuale suddetta è verificato tramite confronto con il competente ufficio della Direzione del Personale.

#### ART. 8

##### *Richieste di variazione dell'orario part-time*

1. Il Dirigente responsabile della struttura accoglie le richieste di articolare l'orario di lavoro secondo modalità diverse da quelle già autorizzate, nel rispetto di quanto previsto dall'art.6 , nonché dei criteri generali stabiliti dall'art. 7, compatibilmente con le esigenze organizzative.
2. La nuova articolazione dell'orario di lavoro decorre dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione dell'atto datoriale che autorizza la modifica oraria concordata. Copia di tale atto deve essere trasmessa alla Direzione competente in materia di personale.
3. Le richieste di variazione della percentuale di rapporto a part-time o la rinuncia al part-time stesso non sono ammesse di norma prima del decorso di un anno dalla trasformazione.

#### ART. 9

##### *Mobilità interna*

1. Qualora la trasformazione del rapporto di lavoro nell'unità operativa in cui il dipendente presta servizio non sia sostenibile, ai sensi del precedente art. 4 commi 3 e 4 e, per le strutture ivi contemplate, negli allegati A e B, od in caso di mancato raggiungimento dell'accordo con il dipendente sull'articolazione oraria, il Responsabile della struttura, entro 60 giorni dal ricevimento della domanda, si attiva per individuare una diversa collocazione per il dipendente all'interno di un'unità organizzativa della struttura stessa ove le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia o l'articolazione oraria di part-time richiesta dal dipendente. Restano in ogni caso ferme le decorrenze previste dall'art. 3 – comma 2.
2. Qualora nella struttura di appartenenza o in altre strutture dell'Area non sia possibile una diversa collocazione o sia già stata raggiunta la percentuale massima prevista, non si dà luogo alla trasformazione del rapporto, fatta salva la possibilità di agevolare la mobilità presso strutture di altre Aree dell'Ente, ove questo non comporti disservizio.
3. Qualora la mobilità comporti mutamento del profilo professionale e/o dell'area di professionalità, viene predisposto un percorso di formazione specifico secondo quanto previsto dal piano di formazione del personale.



ART. 10  
*Formazione*

1. I dipendenti con rapporto di lavoro part-time hanno diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Ente al pari dei dipendenti a tempo pieno.
2. Nel caso non fosse possibile conciliare l'attività formativa con l'articolazione oraria dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, gli stessi sono autorizzati a partecipare ai corsi formativi, anche se tenuti al di fuori dell'articolazione oraria stabilita. In tal caso i dipendenti concordano con il loro responsabile di struttura le modalità di recupero delle ore eventualmente dedicate alla formazione professionale svolte al di fuori dell'articolazione oraria.

ART. 11  
*Lavoro aggiuntivo/straordinario*

1. In casi eccezionali di particolari necessità organizzative il Dirigente può richiedere al personale con rapporto di lavoro a part-time, la prestazione di lavoro aggiuntivo o straordinario secondo le modalità previste dal CCNL vigente.

ART. 12  
*Norme transitorie*

1. La disciplina prevista dal presente regolamento si applica ai rapporti part-time instaurati dopo l'entrata in vigore del presente regolamento, ivi compresi quelli relativi al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale.
2. I rapporti part-time di tipologia verticale o misto in essere al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento, ivi compresi quelli relativi al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, proseguono fino alla scadenza prevista per ciascuno. Su richiesta dell'interessato, i rapporti in scadenza sono prorogati per una sola volta sino al 30 giugno successivo all'entrata in vigore del presente regolamento o, comunque, alla prima scadenza utile tra quelle previste dall'art. 3 – comma 2. La richiesta eventuale di rinnovo seguirà i criteri stabiliti dal presente regolamento e dovrà essere presentata nel rispetto dei termini di cui all'art. 3 comma 2 .
3. I rapporti di part-time di tipologia orizzontale in essere al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento, ivi compresi quelli relativi al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale, proseguono fino al termine di un anno dall'entrata in vigore del regolamento stesso. La richiesta di eventuale rinnovo, per evitare soluzioni di continuità, dovrà essere presentata almeno due mesi prima del predetto termine e dovrà tener conto dei criteri stabiliti dal presente regolamento e suoi allegati e delle scadenze ivi previste.
4. Le nuove domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pervenute prima della pubblicazione degli elenchi di cui all'art. 4 – commi 3 e 4, sono valutate dal Responsabile della struttura, ai sensi dell'art 1 – comma 58 della legge 662/1996 come modificato dall'art. 73 della Legge 133 del 6.8.2008, entro 60

giorni dal ricevimento della richiesta, tenendo conto di quanto previsto dal presente regolamento e dalle esigenze organizzative.

5. Per i dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale pervenute nelle more dell'approvazione della specifica regolamentazione, di cui all'art. 4, comma 8, sono valutate dal Comandante e concordate con la Direzione del Personale, ai sensi dell'art. 1, comma 58 della Legge 662/1996 come modificato dall'art.73 della Legge 133 del 6.8.2008, entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta, tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative della struttura.

- 5.bis Il personale con il profilo professionale "Docente", in servizio part-time presso i Civici Istituti Scolastici "G. Deledda" e "Duchessa di Galliera" alla data del 30.09.2009, mantiene la percentuale di part-time in godimento a tale data fino al passaggio alla istituenda "Fondazione Urban Lab Genoa International School".

ALLEGATO A

## DIREZIONE POLITICHE EDUCATIVE – DIREZIONE POLITICHE SOCIALI

### DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI PER LO SVILUPPO DELLA CITTA' METROPOLITANA

Data la peculiarità dei servizi resi all'utenza, ai dipendenti appartenenti ad alcuni specifici profili professionali la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa esclusivamente con l'articolazione oraria e con le modalità di cui ai punti successivamente indicati.

Per i profili amministrativi e per i profili tecnici ad essi assimilabili trovano applicazione le regole generali dell'Ente.

#### *FUNZIONARI SERVIZI SOCIO EDUCATIVO CULTURALI - ASSISTENTI SOCIALI*

A decorrere dal 2010 il contingente massimo di part-time concedibile è calcolato tramite l'individuazione per ogni Municipio di un monte ore massimo di astensione settimanale sostenibile.

Il monte ore di astensione settimanale sostenibile è calcolato per il singolo Ambito Territoriale Sociale considerando che il 15% (arrotondato all'unità superiore) dell'organico degli Assistenti Sociali dell'A.T.S., alle date delle specifiche decorrenze previste dall'art. 3 – comma 2 del presente Regolamento, usufruisca del part-time al 66.67%.

I dipendenti che usufruiscono del part-time con contestuale trattamento pensionistico previsto dal D. M. Funzione Pubblica n. 331 del 29.07.1997 non sono computati nell'organico dell'A.T.S.

Per poter rendere attuabile questo sistema di calcolo ed al fine di riallineare le scadenze del part-time, in via transitoria, per l'anno 2010 saranno autorizzati part-time con scadenza 30.09.2010.

In sede di prima applicazione delle modifiche introdotte, gli interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro, o al rinnovo della stessa, con decorrenza 1° gennaio 2010, potranno

presentare la relativa domanda, in deroga ai termini previsti dall'art. 3 – comma 2 – del presente Regolamento, entro il 28.12.2009.

Tipologie ammesse;

- a) orizzontale al 66,67% della prestazione oraria con orario di lavoro pari 24 ore settimanali e articolazione che garantisca la presenza anche nella fascia oraria pomeridiana;
- b) orizzontale all' 83,33% della prestazione oraria con orario di lavoro pari a 30 ore settimanali e articolazione che garantisca la presenza anche nella fascia oraria pomeridiana;
- c) verticale nella tipologia settimanale con percentuale del 66,67%;
- d) verticale nella tipologia settimanale con percentuale dell' 83,33%.

Al fine di garantire il regolare svolgimento del servizio la modalità di fruizione del part-time deve essere, comunque, concordata con il Dirigente di riferimento, che, quando accoglie la domanda può:

- a) confermare l'articolazione dell'orario indicata dal dipendente;
- b) richiedere, indicandone le ragioni, una diversa articolazione dell'orario di lavoro che dovrà essere concordata con il dipendente.

In caso di mancato accordo, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 9 del presente Regolamento.

#### *COLLABORATORI SERVIZI SOCIO EDUCATIVO CULTURALI - ASSISTENTI DOMICILIARI*

Tipologie ammesse;

- a) orizzontale al 66,67% della prestazione oraria con orario di lavoro pari 24 ore settimanali;
- b) orizzontale all' 83,33% della prestazione oraria con orario di lavoro pari a 30 ore settimanali;
- c) verticale nella tipologia settimanale con percentuale del 66,67%;
- d) verticale nella tipologia settimanale con percentuale dell' 83,33%.

#### *ASSISTENTI ASILI NIDO*

Contingente massimo ammesso: 20% dell'organico di ogni Municipio (segue elenco Asili Nido con indicazione del numero sostenibile per ciascun Municipio)

##### Municipio Centro Est

A.N.: Camelot, Lomellini, Oleandro, C.I. Porto Antico, S. Donato.

Fino ad un max. di 9  
Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali.

<u>Municipio Centro Ovest</u> A.N.: Aquilone, Fiumara, Lilliput, Mongolfiera.	Fino ad un max. di 11	Pari a non più di 120 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Bassa Valbisagno</u> A.N.: Albero d'oro, Arcobaleno, Eolo, Girasole, Rondine.	Fino ad un max. di 14	Pari a non più di 150 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Valbisagno</u> A.N.: Cantaegua, Casetta degli Orsacchiotti, Cicogna.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Valpolcevera</u> A.N.:Acquarello, Alice, Centofiori, Girotondo, Scoiattolo.	Fino ad un max. di 10	Pari a non più di 110 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Medio Ponente</u> A.N.: Castello Raggio, Gabbiano, Veliero.	Fino ad un max. di 7	Pari a non più di 80 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Ponente</u> A.N.: Nuvola, Smeraldo.	Fino ad un max. di 4	Pari a non più di 40 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Medio Levante</u> A.N.: Fata Morgana, Filastrocca, Villa Savoretti.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Levante</u> A.N.: Prato Verde, Scigno, Villa Stalder.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali.

Tipologie ammesse:

- a) orizzontale al 50% della prestazione oraria settimanale per un totale di 15 ore di attività frontale + 60 ore annuali per attività rientranti nel monte ore; con il seguente orario di lavoro:

1° turno: 9,30 – 12,30

2° turno: 15,15 – 18,15

In presenza di situazioni gestionali di particolare criticità è prevista l'effettuazione di turni con diversa articolazione oraria nell'ambito sempre delle turnazioni definite.

- b) orizzontale al 66,67% della prestazione oraria settimanale per un totale di 20 ore di attività frontale + 80 ore annuali di attività rientranti nel monte ore; con il seguente orario di lavoro:

1° turno: 9,00 – 13,00

2° turno: 14,15 – 18,15.

In presenza di situazioni gestionali di particolare criticità è prevista l'effettuazione di turni con diversa articolazione oraria nell'ambito sempre delle turnazioni definite.

- c) orizzontale all'83,33% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 25 di attività frontale + 100 ore annuali di attività rientranti nel monte ore, con orario di lavoro articolato nell'ambito delle turnazioni definite.

### *INSEGNANTI SCUOLA INFANZIA*

Contingente massimo ammesso: 20% dell'organico di ogni Municipio (segue elenco Scuole dell'Infanzia con indicazione del numero sostenibile per ciascun Municipio )

<u>Municipio Centro Est</u> S.I.: Bertoncini, La Farfalla, Maria Bondi, Maddalena, Monticelli, S. Luigi, Santa Sofia, Tollot Orientale.	Fino ad un max. di 13	Pari a non più di 140 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Centro Ovest</u> S.I.: Fantasia, Firpo, Garbarino, Govi, Mazzini. Tollot Occidentale.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Bassa Valbisagno</u> S.I.: Aurora, Glicine, Marassi, Montale, Quartiere Camoscio, Rodari, S. Fruttuoso.	Fino ad un max. di 10	Pari a non più di 110 ore di astensione settimanali
<u>Municipio Valbisagno</u> S.I.: Ca' di Ventura, Coccinella, Gabbiano, Mimosa, Peter Pan, Sole.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Valpolcevera</u> S.I.: Arcobaleno, Garrone, Primavera, Rivarolo.	Fino ad un max. di 7	Pari a non più di 80 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Medio Ponente</u> S.I.: Don Bosco, Guido Rossa, Villa Dufour, Villa Sciallero.	Fino ad un max. di 6	Pari a non più di 65 ore di astensione settimanali
<u>Municipio Ponente</u> S.I.: Crevari, Emma Valle, Lanterna, Villa Letizia.	Fino ad un max. di 7	Pari a non più di 80 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Medio Levante</u> S.I.: Albaro, Boccadasse, Borgo Pila, Delia Repetto, Foce, S. Pietro, Villa Bernabò Brea.	Fino ad un max. di 12	Pari a non più di 130 ore di astensione

settimanali.

Municipio Levante

S.I.: Chighizola, Colombo, Gnecco Massa, S. Desiderio, Tina Quaglia, Villa Stalder.

Fino ad un max. di 10      Pari a non più di 110 ore di astensione settimanali.

Tipologie ammesse:

a) orizzontale al 50% della prestazione oraria settimanale per un totale di 15 ore di attività frontale + 60 ore annuali per attività rientranti nel monte ore; questa tipologia di fruizione non consente l'assegnazione dell'insegnante ad una sezione; in vigenza di rapporto di lavoro part-time, l'insegnante verrà quindi incaricata di attività cd. "di piccolo gruppo", se compatibile, nella stessa scuola o attivando un percorso di mobilità verso altra sede.

b) orizzontale al 66,67% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 20 di attività frontale + 80 ore annuali di attività rientranti nel monte ore; con il seguente orario di lavoro:

1° turno: 9,00 – 13,00

2° turno: 14,15 – 18,15

In presenza di situazioni gestionali di particolare criticità è prevista l'effettuazione di turni con diversa articolazione oraria nell'ambito sempre delle turnazioni definite.

c) orizzontale all'83,33% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 25 di attività frontale + 100 ore annuali di attività rientranti nel monte ore, con orario di lavoro articolato nell'ambito delle turnazioni definite.

*COLLABORATORI SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI CULTURALI  
operanti presso i servizi 0-6*

Contingente massimo ammesso: 25% dell'organico spettante ad asili nido e scuole infanzia di ciascun Municipio

Municipio Centro Est

A.N.: Camelot, Lomellini, Oleandro, C.I. Porto Antico, S. Donato.

S.I.: Bertoncini, La Farfalla, Maria Bondi, Maddalena, Monticelli, S. Luigi, Santa Sofia, Tollot Orientale.

Fino ad un max. di 12      Pari a non più di 140 ore di astensione settimanali.

Municipio Centro Ovest

A.N.: Aquilone, Fiumara, Lilliput, Mongolfiera.

S.I.: Fantasia, Firpo, Garbarino, Govi, Mazzini. Tollot Occidentale

Fino ad un max. di 9      Pari a non più di 110 ore di astensione settimanali.

<u>Municipio Bassa Valbisagno</u> A.N.:Albero d'oro, Arcobaleno, Eolo, Girasole, Rondine. S.I.: Aurora, Glicine, Marassi, Montale, Quartiere Camoscio, Rodari, S. Fruttuoso.	Fino ad un max. di 11	Pari a non più di 130 ore di astensione settimanali
<u>Municipio Valbisagno</u> A.N.:Cantaegua, Casetta degli Orsacchiotti, Cicogna S.I.: Ca' di Ventura, Coccinella, Gabbiano, Mimosa, Peter Pan, Sole.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 110 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Valpolcevera</u> A.N.:Acquarello, Alice, Centofiori, Girotondo, Scoiattolo. S.I.: Arcobaleno, Garrone, Primavera, Rivarolo.	Fino ad un max. di 9	Pari a non più di 110 ore di astensione settimanali
<u>Municipio Medio Ponente</u> A.N.: Castello Raggio, Gabbiano, Veliero. S.I.: Don Bosco, Guido Rossa, Villa Dufour, Villa Sciallero.	Fino ad un max. di 7	Pari a non più di 85 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Ponente</u> A.N.: Nuvola, Smeraldo. S.I.: Crevari, Emma Valle, Lanterna, Villa Letizia.	Fino ad un max. di 5	Pari a non più di 60 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Medio Levante</u> A.N.: Fata Morgana, Filastrocca, Villa Savoretti. S.I.: Albaro, Boccadasse, Borgo Pila, Delia Repetto, Foce, S. Pietro, Villa Bernabò Brea.	Fino ad un max. di 10	Pari a non più di 120 ore di astensione settimanali.
<u>Municipio Levante</u> A.N.: Prato Verde, Scigno, Villa Stalder. S.I.: Chighizola, Colombo, Gnecco Massa, S. Desiderio, Tina Quaglia, Villa Stalder.	Fino ad un max. di 8	Pari a non più di 100 ore di astensione settimanali

Tipologie ammesse:

- a) orizzontale con percentuale al 50% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 18 con il seguente orario di lavoro:
- 1° turno: 9,30 – 13,00 x 4 gg. 9,00 – 13,00 x 1 g.  
2° turno: 14,45 – 18,15 x 4 gg. 14,15 – 18,15 x 1 g.
- In presenza di situazioni gestionali di particolare criticità è prevista l'effettuazione di turni con diversa articolazione oraria su esplicita richiesta del Responsabile della UOST
- b) orizzontale con percentuale al 66,67% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 24 con il seguente orario di lavoro:
- 1° turno: 9,00 – 14,00 x 4 gg. 9,00 – 13,00 x 1 g.  
2° turno: 13,15 – 18,15 x 4 gg. 14,15 – 18,15 x 1 g.

In presenza di situazioni gestionali di particolare criticità è prevista l'effettuazione di turni con diversa articolazione oraria su esplicita richiesta del Responsabile della UOST.

- c) orizzontale con percentuale dell'83,33% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 30 con il seguente orario di lavoro:

1° turno: 9,00 – 15,00.

2° turno: 12,15 – 18,15

In presenza di situazioni gestionali di particolare criticità è prevista l'effettuazione di turni con diversa articolazione oraria su esplicita richiesta del Responsabile della UOST.

- d) verticale con percentuale dell'83,33%, esclusivamente nella tipologia annuale (non frazionabile) fruibile esclusivamente durante le fasi di sospensione didattica estiva.
- e) verticale con percentuale del 91,67%, esclusivamente nella tipologia annuale (non frazionabile) fruibile esclusivamente durante le fasi di sospensione didattica estiva.

#### *CUOCHI E COORDINATORI DEI CENTRI DI RISTORAZIONE SCOLASTICA*

Contingente massimo ammesso: 25% dell'organico complessivo esistente in ciascun Centro di ristorazione.

Tipologie ammesse:

- a) orizzontale con percentuale dell'83,33% della prestazione oraria settimanale per un totale di ore 30 con il seguente orario di lavoro: 8,00 – 14,00 o 9,00 – 15,00.
- b) verticale con percentuale dell'83,33%, nella tipologia annuale (non frazionabile) fruibile esclusivamente durante le fasi di sospensione didattica estiva.
- c) verticale con percentuale del 91,67%, esclusivamente nella tipologia annuale (non frazionabile) fruibile esclusivamente durante le fasi di sospensione didattica estiva.

#### *MOBILITA' INTERNA CONNESSA ALLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO*

Il personale appartenente ai profili di Assistente Asilo Nido, Insegnante Scuola Infanzia, Collaboratore Servizi Socio-Educativo Culturali servizi 0-6 che chiede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo una delle tipologie ammesse per il profilo di appartenenza, rimane, di norma, assegnato alla sede ricoperta in vigenza del rapporto di lavoro full-time.

Qualora in quella sede risulti già coperto il contingente di part-time sostenibile, al dipendente viene proposto:



- a) un posto di organico della UOST di appartenenza compatibile con la tipologia di lavoro part-time richiesta o, in alternativa,
- b) un posto nell' organico di una diversa UOST in relazione alla percentuale di rapporti di lavoro part-time autorizzati.

Il personale appartenente ai profili di Cuoco e Coordinatore dei Centri di Ristorazione Scolastica che chiede la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, secondo la tipologia prevista, rimane, di norma, assegnato alla sede ricoperta in vigenza del rapporto di lavoro full-time.

Qualora in quella sede risulti già coperto il contingente di part-time sostenibile il dipendente è assegnato al Centro di Ristorazione che abbia disponibilità di acquisire il dipendente in regime di part-time nel rispetto del contingente massimo previsto.

Il personale appartenente al profilo di Assistente Sociale, qualora le domande di part-time presentate eccedano il contingente massimo ammesso nell' A.T.S. di assegnazione, potrà chiedere di essere assegnato ad altro A.T.S.

Qualora l'assegnazione ad altro A.T.S. non sia possibile per ragioni organizzative non si dà luogo alla trasformazione del rapporto di lavoro.

ALLEGATO

B

## CORPO POLIZIA MUNICIPALE

In attuazione dell'art. 4, comma 8, del Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale, l'articolazione del part-time per i lavoratori appartenenti all'Area Vigilanza in servizio presso il Corpo di Polizia Municipale è individuata secondo le seguenti modalità:

Verticale settimanale: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana.

L'articolazione oraria dei periodi lavorativi deve essere coerente all'orario di servizio, con esclusione dei turni serali e notturni, in modo tale da garantire che la prestazione del part time possa correlarsi e coordinarsi con quella degli altri lavoratori.

Sono individuate le seguenti percentuali di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale:

- 58,33 % pari a 21 ore settimanali
- 77,78% pari a 28 ore settimanali

Al fine di garantire lo svolgimento delle attività istituzionali nelle giornate di sabato e domenica, il contingente massimo ammesso di astensione in tali giorni non potrà superare il 4% dell'organico del Corpo.

Viene esclusa l'applicazione dell'istituto della reperibilità per i lavoratori con tale tipologia di part time.

Verticale annuale (per il personale inserito nei sei gruppi di programmazione dei riposi): con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso dell'anno. Nell'ambito della programmazione vigente organizzata su di un ciclo pari a 6 settimane, il lavoratore part-time deve strutturare la propria prestazione lavorativa in base al ciclo di programmazione al fine di rispettare, secondo quanto stabilito dall'art. 5 del CCNL del 14/09/2000 al comma 2 lett. b, la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione. Pertanto è possibile autorizzare part-time verticali annuali con astensioni pari ad 1 o 2 cicli di 6 settimane ciascuno, fruibili anche non consecutivamente.

Verticale annuale (per il personale adibito a servizi interni): l'astensione consentita per tale tipologia di part-time è di 1 mese pari alla percentuale del 91.67, non frazionabile e fruibile dal 1° del mese; è inoltre consentita un'astensione di 2 mesi pari alla percentuale del 83.33, frazionabile in due periodi e fruibile, per ogni periodo, dal 1° del mese.

Il contingente massimo ammesso alla tipologia di part-time Verticale annuale non può superare l'1% dell'organico del Corpo.

Orizzontale: con orario giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno, con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi.

Sono individuate le seguenti percentuali di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale:

- 69.44% pari a 25 ore settimanali
- 83.33% pari a 30 ore settimanali

Tale tipologia è accessibile solo ai lavoratori che sono assegnati a servizi interni

e non è consentito ad una percentuale di personale maggiore al 4% dell'organico del Corpo.

Anche per questa tipologia di part time è esclusa la reperibilità ex art. 23 CCNL del 14.09.2000.

Misto: con combinazione delle modalità verticale e orizzontale, accessibile solo ai lavoratori che sono assegnati a servizi interni.

E' ammessa per tale tipologia di part-time la sola percentuale del 66.67 pari ad una prestazione lavorativa di 24 ore settimanali.

Il contingente massimo ammesso a tale tipologia di part-time non può superare l'1% dell'organico del Corpo.

I servizi interni sono definiti nell'atto che dispone il nuovo assetto organizzativo del Corpo Polizia Municipale.

L'appartenente all'Area Vigilanza che necessita di effettuare un diverso orario di lavoro part-time, purché previsto nel Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale, potrà modificare il proprio orario previa

trasposizione nel profilo amministrativo, con facoltà di prestare servizio presso il Corpo di Polizia Municipale, presso l'Area Mobilità e Polizia Municipale o di essere assegnato ad altra Area.

Il dipendente che, a seguito di modificazione dell'orario part-time, è stato trasposto nel profilo amministrativo ha diritto, su sua richiesta, a essere reintegrato nel profilo dell'Area Vigilanza nel caso modifichi il proprio orario in full time o in una modalità di part-time prevista per gli operatori di Polizia Municipale.

Il personale amministrativo assegnato al Corpo modula l'orario part-time secondo le disposizioni del Regolamento sul rapporto di lavoro a tempo parziale.

I rapporti di lavoro a tempo parziale dei dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, in essere al 17.06.2009, si prorogano automaticamente o si anticipano come scadenza al 31.12.2009.

Alla data del 01.01.2010 tutte le tipologie di part-time dovranno essere conformi a quelle previste nel presente allegato.

Mod. 1

PROSPETTO POSTI PART-TIME			
Nome della Direzione / U.O.			
Settore / Ufficio	Categoria	n.ro posti part-time sostenibili	Modalità di fruizione consentite
	D		es. perc. 83,33% orizzontale
	C		es. perc. 50,00%, 66,67%, 83,33% orizzontale / verticale
	B		
	A		
	D		
	C		
	B		
	A		
	D		
	C		
	B		
	A		