

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL COMUNE DI FIRENZE

(Deliberazione n. 225 del 16.5.2023)

Indice

- Art. 1 Rapporto di lavoro a tempo parziale – disposizioni generali
- Art 2 Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro – superamento dei contingenti
- Art. 3 Tipologie di part-time
- Art. 4 Contratto individuale di lavoro
- Art. 5 Esclusioni e limitazioni
- Art. 6 Procedura di trasformazione del rapporto - Decorrenze
- Art. 7 Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale – Rientro a tempo pieno anticipato
- Art 8 Formazione
- Art 9 Lavoro straordinario
- Art 10 Trattamento economico e normativo
- Art 11 Ferie e altri permessi retribuiti
- Art. 12 Part time per svolgimento seconda attività
- Art 13 Attività non compatibili
- Art. 14 Attività ispettiva

Art. 1

Rapporto di lavoro a tempo parziale – disposizioni generali

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere attivati nei confronti dei dipendenti comunali a tempo indeterminato (fatto salvo quanto specificato al successivo art. 5)
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna area, con arrotondamento per eccesso per arrivare comunque all'unità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa (d'ora in poi di "Elevata Qualificazione" ex art. 16 CCNL del 16 novembre 2022), così come previsto dall'art. 53, comma 2, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 maggio 2018. Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi rispondenti alle esigenze dell'utenza, ai fini della determinazione del contingente viene preso come riferimento il dato del personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12 dell'anno precedente presso ogni singola Direzione. Il rispetto di tale contingente viene verificato anche al 30 giugno dell'anno in corso.
3. Fanno eccezione i profili professionali indicati all'art. 5 per i quali è indicato uno specifico limite, funzionale a garantire la regolarità del servizio prestato all'utenza.

Art 2

Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro – superamento dei contingenti

1 E' fatto salvo il diritto alla trasformazione, anche oltre il limite del 25%, dei posti disponibili di cui all'art 1, comma 2 del presente Regolamento, in caso di dipendenti che risultino nelle seguenti condizioni:

- a) affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente (art. 8, comma 3, D.Lgs. 81/2015);
- b) che abbiano richiesto, ai sensi dell'art. 8, comma 7, D.Lgs. 81/2015, in luogo della fruizione del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione di orario non superiore al 50%;
- c) che siano inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'art.24, D.Lgs. 80/2015 e dell'art. 43, comma 6, CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

2. I dipendenti che rientrano nelle casistiche di cui al precedente comma possono presentare domanda in qualsiasi momento dell'anno e il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere costituito entro il termine di 15 giorni dalla presentazione della stessa

3. I contingenti stabiliti dal vigente CCNL, oltre che nei casi indicati al precedente comma 1, possono essere superati per un massimo di un ulteriore 10% nei casi stabiliti dall'art 22 del Contratto decentrato integrativo 2019 in relazione a gravi situazioni familiari concernenti l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.

Art. 3

Tipologie di part-time

1. Il rapporto di lavoro part-time può essere articolato come segue:
 - a) part-time ORIZZONTALE (prestazione lavorativa svolta tutti i giorni lavorativi ad orario ridotto);
 - b) part-time VERTICALE (prestazione lavorativa limitata ad alcuni giorni la settimana);
 - c) part-time Verticale ciclico al 83,33% e 91,67% (prestazione lavorativa ad orario pieno su 10 o 11 mesi consecutivi all'anno);
 - d) part-time Orizzontale atipico (meno 2 rientri pomeridiani)
2. Sono individuate le seguenti tipologie orarie di prestazione lavorativa part-time rapportate all'orario di lavoro settimanale previsto dalle vigenti norme contrattuali (36 ore):
 - A) 50% corrispondenti a una media di 18 ore settimanali
 - B) 66,66% corrispondenti a una media di 24 ore settimanali
 - C) 75% corrispondenti a una media di 27 ore settimanali
 - D) 83,33% corrispondenti a una media di 30 ore settimanali
3. Il part time verticale ciclico può essere richiesto esclusivamente per l'intera mensilità (con decorrenza dal 1 giorno del mese). Il part time verticale ciclico nel periodo estivo può essere richiesto solo per i mesi compresi tra giugno e settembre.
4. La tipologia di part-time che può essere consentita nell'ambito delle casistiche sopra indicate deve tenere conto dell'articolazione settimanale dell'orario di servizio del dipendente.
5. Non possono essere richieste articolazioni orarie con più tipologie di part-time (es.: una settimana a part-time verticale, la successiva a part-time orizzontale oppure senza rientri pomeridiani e meno un mese l'anno).
6. Gli orari del personale part-time, concordati tra il dipendente interessato e il Dirigente responsabile della struttura di assegnazione, devono essere conformi all'orario del servizio.
7. La riduzione oraria giornaliera non può essere inferiore all'ora.
8. Le ore lavorative giornaliere, in caso di part-time orizzontale, sono comprese fra un minimo di 3 e un massimo di 8 ore.

Art. 4

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 e il Dirigente responsabile della struttura 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
3. I contratti di lavoro part-time si intendono stipulati per la durata di 2 anni nell'ambito del rapporto di lavoro instaurato con l'Amministrazione, ad eccezione dei part-time estivi (giugno – settembre) che saranno concessi per la durata di 1 anno al fine di garantire una maggiore rotazione fra i dipendenti interessati.

4. Anche il dipendente che intende proseguire il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà presentare nuova istanza secondo la procedura ordinaria alla data di dicembre e giugno. Sia nel caso che la domanda venga respinta, sia nel caso in cui venga accolta, la documentazione dovrà essere trasmessa alla Direzione Risorse Umane per la trasformazione a tempo pieno o la sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro a tempo parziale.

5. I contratti stipulati a seguito di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, presentate in deroga alle date canoniche di giugno e dicembre (art. 2 del presente Regolamento), saranno comunque allineati alle scadenze previste - 31 gennaio o il 31 luglio - decorsi 2 anni o 1 anno dalla richiesta (vedi il comma 3 del presente articolo).

6. Il nuovo contratto verrà stipulato con le regole in vigore al momento della nuova definizione.

Art. 5

Esclusioni e limitazioni

1. E' escluso da ogni forma di rapporto a tempo parziale:

- a) il personale a tempo determinato;
- b) il personale che sta svolgendo il periodo di prova;
- c) il personale dirigente;
- d) il personale in condizione di esonero temporaneo dalle proprie mansioni.

Per il personale titolare di Elevata Qualificazione si rinvia a quanto disciplinato nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Per quanto concerne eventuali correlazioni tra il part time e il lavoro agile, si rinvia alla specifica disciplina prevista nel regolamento sul lavoro da remoto.

2. Le/i dipendenti sottoposti a regime di **ORARIO TURNIFICATO** possono accedere solo al part-time verticale, in modo da rendere compatibile l'orario di servizio con i turni di lavoro previsti.

3. Ciascuna Direzione può riservare alle domande di part-time ciclico per i mesi estivi (giugno-settembre) una percentuale massima del 3% dei posti del personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente. Nel caso in cui tra le domande non vi siano casi a cui riconoscere priorità ai sensi di quanto disciplinato all'art 6, dovrà essere garantita una rotazione nella concessione di questa tipologia di part-time. La possibilità di fruire di un periodo di ferie senza soluzione di continuità rispetto al periodo di part time sarà subordinata alle esigenze di servizio.

4. Personale soggetto a limitazioni nella possibilità di accedere al part-time:

1. **PERSONALE TECNICO:** il personale con profilo riconducibile all'area professionale tecnica, come individuata dai provvedimenti dirigenziali che disciplinano l'ordinamento dei profili professionali, inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione, non potrà chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a part-time nella tipologia di 18 ore settimanali, pari al 50% della prestazione lavorativa, per lo svolgimento della libera professione, potendosi ravvisare profili d'incompatibilità o di conflitto di interesse con le attività dell'ufficio; è invece possibile accedere alla suddetta tipologia di part-time per motivi

personali/familiari e di salute, per lo svolgimento di attività diverse da quelle tecniche (quindi non in conflitto), nonché per lo svolgimento di attività ad esclusivo beneficio di un Committente pubblico. In questi casi alla domanda dovrà essere allegata specifica documentazione attestante la motivazione della richiesta.

In caso di domanda di part time per lo svolgimento di attività a beneficio di un Committente pubblico, la verifica della assenza di eventuali conflitti di interesse, anche potenziali, sarà effettuata dal Direttore di appartenenza al momento della presentazione della domanda, verificata la documentazione presentata dal dipendente.

2. POLIZIA MUNICIPALE: il personale, assegnato alla Direzione Corpo di Polizia Municipale con il profilo professionale di vigilanza, potrà chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale solo per la tipologia VERTICALE essendo sottoposti a regime di orario turnificato.

Sono autorizzate le seguenti riduzioni orarie di cui all'art. 3 del presente regolamento:

- tipologia di cui al punto 2. A) - 18 ore settimanali pari al 50% della prestazione lavorativa;
- tipologia di cui al punto 2. B) 66,67% nella modalità meno due giorni la settimana;
- tipologia di cui al punto 2. D) 83,33% nella modalità meno un giorno la settimana o meno 2 mesi;
- tipologia di part-time pari al 91,67% solo nella modalità meno 1 mese;

La richiesta per tutte le casistiche sopra indicate è ammessa prioritariamente per permettere ai dipendenti di conciliare le esigenze personali e familiari con quelle di lavoro.

La tipologia di part-time prevista al punto 2.A è ammessa in via residuale, una volta istruite tutte le domande sopra riportate, anche per svolgimento di seconda attività, purchè la stessa non risulti in conflitto di interesse (anche potenziale) con il ruolo ricoperto.

Il numero di lavoratori con il profilo professionale di vigilanza autorizzabili corrisponde alla misura massima del 10%.

Per il resto del personale assegnato alla Direzione Corpo Polizia Municipale si applicano le disposizioni generali del presente regolamento.

3. Il personale che svolge le funzioni di:

- ASSISTENTE SOCIALE,

- UFFICIALE DI ANAGRAFE addetto ai punti anagrafici decentrati

in quanto addette/i a servizi con rapporto diretto con l'utenza e per i quali è necessario garantire la continuità e l'integrale copertura, potranno accedere al part-time solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) Riduzione oraria: non superiore alle 12 ore settimanali (vale a dire non potranno essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale con meno di 24 ore lavorative settimanali) e garantendo la presenza in servizio per almeno 4 giornate lavorative settimanali.
- b) Complementarità: organizzazione del lavoro che garantisca la copertura dell'intero orario di servizio.
- c) Prestazioni fuori orario: il personale di cui sopra con orario part-time dovrà altresì garantire l'assolvimento di compiti d'istituto inderogabili laddove previsti anche con prestazioni fuori dell'orario di servizio prestabilito.

d) Rapporto con l'utenza: si precisa inoltre che il part-time non può prevedere meno di 15 ore di rapporto frontale con l'utenza.

4. Al solo PERSONALE ASSEGNATO ALLE BIBLIOTECHE COMUNALI che sia addetto a SERVIZI DI SPORTELLO caratterizzato dal rapporto diretto con l'utenza si applicano tutte le limitazioni di cui al precedente punto 3 del presente articolo.

5. Al personale che presta servizio presso i CIMITERI e gli IMPIANTI SPORTIVI si applicano le limitazioni di cui alle lettere a) e c) del punto 3 del presente articolo (Riduzione oraria - Prestazioni fuori orario).

6. Profili professionali specifici del settore della PUBBLICA ISTRUZIONE

a. Per il personale educativo in servizio presso gli ASILI NIDO sono autorizzabili rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale esclusivamente con attività lavorativa pari al 61,11% di quella prevista per il tempo pieno, compreso il monte orario destinato alle attività integrative di cui all'art. 87 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nel limite massimo complessivo di n. 10 unità.

b. Per il personale educativo in servizio presso gli ASILI NIDO sono autorizzabili altresì rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale con prestazione lavorativa pari al 50% di quella prevista per il tempo pieno solo in presenza di un numero pari di richieste nel limite massimo di n. 4 unità.

c. Tutte le tipologie part time suddette sono consentite soltanto con articolazioni orarie turnificate come in vigore negli Asili Nido di assegnazione.

d. Per il personale assegnato alle CUCINE in servizio presso gli Asili Nido è autorizzabile esclusivamente la tipologia di part time verticale articolato settimanalmente per una percentuale lavorativa del 50%. Il part time può essere concesso solo in presenza di due richieste, al fine di procedere, anche con eventuali trasferimenti di sede, alla collocazione nella medesima struttura per l'integrazione dell'orario previsto (le due unità prestano servizio alternandosi settimanalmente per 3 giorni una settimana e 2 giorni l'altra). Per tale profilo è previsto un contingente di part time accoglibili individuato in 2 unità.

e) Per il personale con profilo di OPERATORE ESPERTO SERVIZI EDUCATIVI in servizio presso le strutture scolastiche è autorizzabile esclusivamente la tipologia di part time orizzontale e a condizione che l'articolazione dell'orario di lavoro sia funzionale alle rispettive strutture di assegnazione.

Per quanto riguarda il personale esecutivo operante nella scuola dell'infanzia, il part-time orizzontale dovrà collocarsi nella fascia centrale della giornata lavorativa, a supporto delle attività di refezione. Il numero massimo di richieste accoglibili dovrà essere verificato nella sua compatibilità con le esigenze del servizio e sarà preventivamente comunicato al momento dell'apertura dei termini per la presentazione delle domande

f) Per il personale con profilo di INSEGNANTE della scuola dell'infanzia è consentito il part time nella seguente formulazione: part time verticale articolato settimanalmente per una percentuale lavorativa del 50%. Il part time può essere concesso solo in presenza di due richieste, al fine di procedere, anche con eventuali trasferimenti di sede, alla collocazione nella medesima sezione per l'integrazione dell'orario previsto (le due unità prestano servizio alternandosi settimanalmente per 3 giorni una settimana e 2 giorni l'altra). Per tale profilo è previsto un contingente di part time accoglibili individuato in 2 unità.

g) In caso di lavoratrici o lavoratori che usufruiscano di riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. 151/2001, l'autorizzazione al part-time decorre dal compimento di un anno di età del figlio.

7. Per il personale con profilo di vigilanza e profilo educativo, in caso di esonero temporaneo dalle proprie mansioni, l'articolazione oraria del part-time dovrà essere adeguata all'orario di servizio della struttura di assegnazione

8. In caso di esonero definitivo si procederà alla revisione del contratto individuale di lavoro adeguando il part-time al nuovo profilo e all'orario di servizio della struttura di assegnazione

Art. 6

Procedura di trasformazione del rapporto - Decorrenze

1. Le/i dipendenti a tempo indeterminato interessate/i alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o a modifiche del part-time precedentemente autorizzato, dovranno presentare specifica istanza motivata, secondo le modalità definite dalla Direzione Risorse umane, nei mesi di giugno e dicembre di ogni anno, ad eccezione:

del personale assegnato alle strutture educative che potrà presentare domanda unicamente nella sessione di giugno, a partire dal 15 maggio ed entro e non oltre il 15 giugno

delle richieste di part time ciclico nel periodo estivo che potranno essere presentate solo nella sessione di dicembre.

2. La domanda segue l'iter sotto riportato:

- a) Presentazione della domanda da parte del dipendente
- b) Verifica istruttoria della sussistenza dei requisiti da parte della segreteria di appartenenza
- c) Verifica della compatibilità del part time e della relativa articolazione oraria richiesti dal dipendente con l'organizzazione della struttura di appartenenza da parte del dirigente responsabile
- d) Autorizzazione/diniego da parte del Direttore della direzione di appartenenza

3. Il Direttore, a seguito di valutazione complessiva che tenga conto di tutte le richieste avanzate entro la data di scadenza e delle percentuali massime autorizzabili previste dal presente Regolamento, si pronuncia concedendo o negando la trasformazione del rapporto di lavoro ed

esplicitando in particolare i motivi per i quali esprime il diniego. Del diniego i singoli Direttori informano i propri dipendenti.

4. La domanda viene negata dal Direttore qualora:

- a) si determini il superamento dei contingenti stabiliti dal presente regolamento;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse (anche potenziale) con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio nell'organizzazione degli uffici e nell'erogazione dei servizi rispondenti alle esigenze dell'utenza.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti stabiliti dal presente regolamento (caso a) del precedente comma 4), deve essere in primo luogo data priorità ai casi previsti dal precedente art. 2.

In secondo luogo hanno la precedenza i casi previsti dalle disposizioni vigenti normative e contrattuali e nello specifico (art 53 c 9 CCNL 2018), seguendo l'ordine di priorità di seguito indicato:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) 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;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. Oltre ai casi sopra richiamati, sarà data priorità ai dipendenti con figli studenti fino alla scuola dell'obbligo che presentano la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento).

7. Le domande di part time autorizzate (a chiusura dell'istruttoria sopra richiamata) verranno inoltrate in un unico invio alla Direzione Risorse Umane che procederà con l'istruttoria per la sottoscrizione dei nuovi contratti individuali di lavoro.

8. La decorrenza dei contratti è di norma il primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del contratto. Nello specifico, in riferimento alle scadenze periodiche indicate al precedente comma 1, sono:

- 1° febbraio per chi presenta domanda a dicembre;
- 1° agosto per chi presenta domanda a giugno;
- 1° settembre per il personale assegnato alle strutture educative, in conformità con il calendario dell'anno scolastico.

Art. 7

Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale – Rientro a tempo pieno anticipato

1. Modifiche della tipologia di part-time (orizzontale, verticale, e atipico) 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 trasformazione del rapporto di lavoro.

Tali modifiche al contratto individuale di lavoro sono sottoscritte dalla/dal dipendente e dal dirigente responsabile e trasmesse alla Direzione Risorse Umane per la relativa presa d'atto e non comportano variazione nella scadenza del contratto.

Sono escluse modifiche in caso di part-time verticale ciclico estivo.

2. La modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale che comporta variazione della percentuale di prestazione lavorativa già autorizzata, può essere richiesta dal/la dipendente, **decorso 1 anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro, nelle scadenze previste al precedente art 6, mediante apposita procedura** online. La richiesta debitamente autorizzata verrà inoltrata alla Direzione Risorse Umane per la stipula di un nuovo contratto di lavoro.

3. Il/la dipendente, già titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale, può chiedere il rientro a tempo pieno anticipato, decorso 1 anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro, nelle scadenze previste al precedente art. 6. La riconversione del rapporto di lavoro è comunque subordinata alla compatibilità con le esigenze organizzative della Direzione e con la disponibilità del posto in organico.

Art 8

Formazione

1. Il personale con rapporto di lavoro part-time ha diritto di accedere alle iniziative formative programmate dall'Ente al pari del personale a tempo pieno.

Nel caso non fosse possibile conciliare l'attività formativa con l'articolazione oraria delle/dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, le/gli stessi sono autorizzati a partecipare ai corsi formativi, anche se tenuti al di fuori dell'articolazione oraria stabilita

Art 9

Lavoro straordinario

1. In casi eccezionali per comprovate esigenze organizzative il dirigente può chiedere al personale con rapporto di lavoro a part-time lo svolgimento di lavoro aggiuntivo secondo le modalità previste dal CCNL vigente. La richiesta deve essere formalmente espressa e precisare le esigenze organizzative.

2. Possono essere richieste al dipendente in part-time prestazioni lavorative **supplementari** per un massimo di ore **nei limiti dell'orario-ordinario di lavoro**, come stabilito dal vigente CCNL.

3. Eventuali ulteriori ore di straordinario, nel caso di superamento di quelle supplementari previste ai precedenti commi 1 e 2, possono essere autorizzate solo in orario diurno, non in orari notturni o festivi secondo le modalità disciplinate dal CCNL

Art 10

Trattamento economico e normativo

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL, dal CCDI e dalle disposizioni adottate dall'Ente in materia.
2. Il trattamento economico del personale con rapporto a tempo parziale verticale ciclico è comunque corrisposto limitatamente ai mesi in cui viene effettuata la prestazione lavorativa.

Art 11

Ferie e altri permessi retribuiti

1. La spettanza delle ferie, dei permessi (giornalieri/orari) e degli altri istituti giuridici previsti dal CCNL e dalle disposizioni normative vigenti, è stabilita dal CCNL; la spettanza è riproporzionata e differenziata in relazione sia alla tipologia di part time (orizzontale o verticale) che alla natura del permesso/istituto giuridico.

Art. 12

Part time per svolgimento seconda attività

1. Il passaggio a tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria deve corrispondere al 50% di quella a tempo pieno. La domanda deve pervenire secondo i termini e le modalità stabilite nel presente regolamento.
2. Il Direttore della struttura a cui la/il dipendente è assegnata/o dovrà accertare se le attività esercitabili con la seconda attività interferiscono con quella ordinaria del dipendente, e se concretizzano occasioni di conflitto (anche potenziale) di interesse. Tale valutazione deve essere effettuata non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, ma anche nel suo prosieguo. Il conflitto, infatti, 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 soprattutto in caso di variazione di Direzione / Servizio o della tipologia di attività esercitata.

In quest'ultimo caso il dipendente, entro 15 giorni dall'inizio o variazione dell'attività, è tenuto a comunicare al Direttore Responsabile della propria struttura di assegnazione il tipo di attività che intende svolgere e ogni sua variazione, ai fini della valutazione sulla compatibilità di questa con quella d'istituto.

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

- intenda assumere la qualità di socia/o 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 da parte del Comune di Firenze;
- intenda essere libera/o professionista al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi rilasciati dal Comune di Firenze;

- intenda assumere la qualità di socia/o, 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 Comune di Firenze;
- intenda essere libera/o professionista 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 del Comune Firenze ovvero rendere loro consulenza.

4. Le casistiche sopra specificate valgono in tutti i casi in cui il dipendente operi nella Struttura di competenza delle prestazioni indicate o svolga mansioni per le quali, anche se appartenente a Direzioni diverse, abbia contatti con le strutture coinvolte

5. I casi non compresi nelle tipologie di cui sopra saranno comunque valutati ai fini dell'individuazione del conflitto di interessi tra l'attività esterna che il dipendente intende svolgere e l'attività di servizio, in relazione alla loro specificità dal Direttore della Direzione di appartenenza, al momento della presentazione della richiesta

Il Direttore della Direzione di appartenenza deve apporre una specifica attestazione circa la compatibilità della seconda attività con quella di Servizio.

6. Le disposizioni del presente articolo valgono anche nel caso in cui il dipendente in regime di part time corrispondente al 50%, concesso per altre motivazioni, voglia svolgere prestazioni extra-istituzionali.

In questi casi il dipendente è tenuto a presentare specifica comunicazione, seguendo la procedura per gli incarichi extraistituzionali, al proprio responsabile.

7. Nel caso in cui il dipendente in regime di part time corrispondente al 50%, concesso per altre motivazioni, voglia intraprendere una seconda attività deve ripresentare domanda di part time motivando la richiesta di trasformazione.

La domanda può essere presentata anche fuori dai termini indicati al precedente art. 6.

Qualora la richiesta di modifica venga accolta si procederà alla sottoscrizione di un nuovo contratto individuale il cui termine rimarrà quello del precedente part-time.

Qualora la richiesta venga negata per presenza di conflitti di interesse, al dipendente è vietato lo svolgimento di una seconda attività, rimanendo dunque invariato il part time precedentemente concesso

Art 13

Attività non compatibili

1. Risultano incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale disciplinato dal presente Regolamento le seguenti attività, salvo le eccezioni espressamente previste dalle disposizioni vigenti:

- a) non può essere instaurato un rapporto di lavoro subordinato con un'altra pubblica amministrazione (art.1, comma 58, Legge 662/1996), a meno che non si tratti di un altro ente locale, secondo quanto previsto dall'art. 92 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;
- b) non possono essere assunti incarichi professionali, nell'ambito dell'esercizio dell'attività professionale e con iscrizione ad albo professionale, da parte di amministrazioni pubbliche (art.1, comma 56 bis, Legge 662/1996), salvo che l'amministrazione conferente adotti procedure

concorsuali di scelta o che l'appartenenza ad una pubblica amministrazione sia elemento necessario e peculiare per lo svolgimento dell'incarico stesso (circolare Dipartimento Funzione Pubblica 6/97);
c) non possono essere espletati nell'ambito territoriale dell'ufficio di appartenenza, incarichi professionali per conto di pubbliche amministrazioni nell'ambito della progettazione interna ed esterna alle amministrazioni aggiudicatrici in materia di lavori pubblici, se non conseguenti ai rapporti d'impiego (art. 24, comma 3, D.Lgs. 50/2016);
d) è vietato l'esercizio della professione forense (L. 339/2003).

Art. 14 **Attività ispettiva**

1. I dipendenti a cui viene concesso il part-time per lo svolgimento di seconda attività sono soggetti ai controlli del Servizio Ispettivo secondo le modalità disciplinate dal Regolamento per gli incarichi extra-istituzionali.
2. In caso di rilievo di mancato rispetto delle procedure di cui ai precedenti articoli, il dipendente sarà sottoposto a procedimento disciplinare
3. In caso di chiusura del procedimento con applicazione di una sanzione disciplinare il part-time è revocato con decorrenza immediata e la domanda non può essere ripresentata per le due sessioni successive