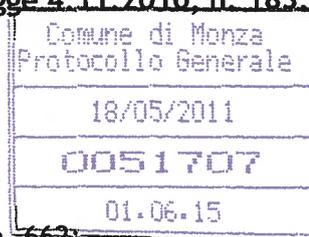




## PROTOCOLLO D'INTESA

**Oggetto: Protocollo di intesa in merito alla revisione della disciplina interna del rapporto di lavoro a tempo parziale e ai criteri per la rivalutazione dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 16, Legge 4.11.2010, n. 183.**

**Monza, 18 maggio 2011**



Richiamati:

- l'art. 1, commi da 57 a 59, della Legge 23.12.1996, n. 662;
- l'art. 73 del Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008, convertito dalla Legge n. 133 del 6.08.2008;
- l'art. 16 della Legge 4.11.2010, n. 183;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 199 del 05.04.2011, avente ad oggetto "Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla revisione della disciplina interna del rapporto di lavoro a tempo parziale e ai criteri per la rivalutazione dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 16 Legge 4 novembre 2010 n. 183";

Premesso che in data 11.04.2011 è stato avviato l'istituto di relazione sindacale connesso all'art. 4, comma 2, del CCNL 01.04.1999;

Preso atto che:

- l'art. 73 del Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008, convertito dalla Legge n. 133 del 6.08.2008, ha introdotto importanti novità in materia di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, prevedendo, in particolare, la possibilità di rigetto dell'istanza in tutti i casi in cui la trasformazione del rapporto di lavoro determini, in relazione alle mansioni e alla posizione ricoperta dal dipendente, un pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione;
- tale novella ha profondamente innovato la materia *de qua*, in quanto la precedente normativa prevedeva l'automatico accoglimento dell'istanza da parte dell'Amministrazione, in presenza di disponibilità di posti in organico, con la sola possibilità di differimento dell'avvio del "part-time" fino a sei mesi, laddove la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avesse determinato un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente;

- l'art. 16 della Legge n. 183 del 4.11.2010 ha dato la possibilità alle Amministrazioni Pubbliche, in sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 73 del Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008, convertito con modificazioni dalla Legge n.133 del 6.08.2008, entro il prossimo 24.05.2011 e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, di "sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato Decreto-Legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 133 del 2008";

Valutata la necessità di aumentare la flessibilità organizzativa dell'Ente, nella prospettiva di giungere ad una maggiore omogeneizzazione delle tipologie di orario di lavoro a tempo parziale, affinché risulti più agevole per l'Amministrazione l'attivazione di processi di mobilità interna oggi parzialmente ostacolati dall'eccessiva "personalizzazione" degli orari di lavoro, salvaguardando, comunque, il monte ore lavorativo attualmente complessivamente garantito alle strutture anche alla luce delle consistenti limitazioni alle assunzioni di personale, da ultimo introdotte dall'art. 14, comma 9, del Decreto Legge n. 78 del 31.05.2010, convertito dalla Legge n. 122 del 30.07.2010;

Dato atto che sono esclusi dal presente protocollo di intesa i rapporti di lavoro a tempo parziale istituzionali anche se costituiti anteriormente al 25.06.2008 e precisamente:

n. posti	Profilo Professionale	Cat.	Tipologia part-time	Orario settimanale
1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	C	Orizzontale	18
1	ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	C	Verticale	18
3	COLLABORATORE SEGRETARIALE	B3	Orizzontale	20
1	ESECUTORE DI BIBLIOTECA	B1	Orizzontale	15
1	ESECUTORE	B1	Orizzontale	18

Dato atto che in data 2.05.2011 è stata sottoscritta, tra delegazioni di parte pubblica e sindacale, la preintesa in merito alla revisione della disciplina interna del rapporto di lavoro a tempo parziale e ai criteri per la rivalutazione dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 16 Legge 4 novembre 2010, n. 183;

Considerato che:

- come previsto dal comma 3 dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, in data 05.05.2011 la preintesa *de qua* è stata inviata al Collegio dei Revisori unitamente alla relativa relazione tecnico-finanziaria redatta dal Dirigente del Settore Organizzazione e Personale, al fine di esperire il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di Bilancio;
- il Collegio dei Revisori, riunitosi nella stessa giornata del 5.05.2011, ad esito delle verifiche e dei controlli, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1 aprile 1999, ha attestato e certificato che i costi ipotizzati con riferimento alla preintesa sono compatibili con i vincoli di bilancio;

*Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.*

Vista, infine, la deliberazione di Giunta Comunale n. 326 del 13.05.2011 che autorizza la Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo e all'attuazione dello stesso;

Tutto ciò premesso, le delegazioni di parte pubblica e sindacale

## CONCORDANO

di approvare i seguenti criteri per la revisione della disciplina interna all'Ente del rapporto di lavoro a tempo parziale e la rivalutazione dei provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi dell'art. 16, Legge 4.11.2010, n. 183.

### A - CRITERI PER LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA INTERNA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE:

#### a.1) Ambito soggettivo:

non può svolgere il proprio lavoro a tempo parziale il personale dirigenziale, quello incaricato di posizione organizzativa o di alta professionalità.

Per l'incaricato di responsabilità di struttura (servizio o ufficio) è ammessa la possibilità di svolgere il proprio lavoro a tempo parziale esclusivamente con articolazione della prestazione di servizio di tipo orizzontale e con orario di lavoro a 30 ore settimanali.

#### a.2) Tipologia di orario di lavoro:

le tipologie di orario di lavoro del personale con rapporto a tempo parziale ammesse sono le seguenti: 18, 25 e 30 ore settimanali, pari rispettivamente al 50%, 69,4% e 83,3% del rapporto di lavoro a tempo pieno (36 ore).

Per i rapporti di lavoro articolati su turni la percentuale verrà riparametrata tecnicamente.

E' consentito un orario di lavoro di n. 12 ore settimanali, pari al 33,3% del rapporto di lavoro a tempo pieno, per i soli dipendenti che si trovino in una delle condizioni di cui al successivo punto a.9);

#### a.3) Tipologie di articolazione della prestazione di servizio:

le tipologie di articolazione della prestazione di servizio ammesse, nell'ambito delle misure di cui alla precedente lettera a.2), sono le seguenti:

a.3.1) Orizzontale: con orario normale giornaliero in misura ridotta rispetto al tempo pieno e articolazione della prestazione di servizio in tutti i giorni lavorativi settimanali (5 o 6 giorni). Il "part-time" orizzontale può essere antimeridiano, con ingresso tra le ore 8.00 e le ore 9.30, oppure pomeridiano, con ingresso tra le ore 13.00 e le ore 14.00;

a.3.2) Verticale: con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno limitatamente ad alcune giornate, minimo n. 3, nel corso della

settimana. L'orario di ingresso è tra le ore 8.00 e le ore 9.30 e il monte ore giornaliero non può superare le 8 ore e 30 minuti;

- a.3.3) Mista: con combinazione delle due tipologie di articolazione della prestazione di servizio sopra descritte. Il "part-time" misto è soggetto alle limitazioni di cui ai precedenti punti a.3.1) e a.3.2).

Sono ammesse motivate deroghe ai criteri di cui al presente punto per il solo personale educativo delle strutture comunali per l'infanzia, per garantire il regolare svolgimento del servizio, nonché per i dipendenti che si trovino in una delle condizioni di cui al successivo punto a.9);

a.4) Pausa pranzo:

potranno fruire di pausa pranzo, e conseguentemente del buono pasto, solo coloro che abbiano un orario giornaliero di lavoro superiore alle 6 ore;

a.5) Percentuale rapporti di lavoro a tempo parziale:

la percentuale massima di rapporti di lavoro a tempo parziale concedibile è determinata nel 25% dei posti di dotazione organica a tempo pieno di ciascuna categoria, calcolati escludendo quelli coperti da soggetti non aventi diritto alla conversione del rapporto di lavoro a tempo parziale (cfr. precedente punto a1). Tale limite è innalzabile ai sensi del successivo punto a.6;

a.6) Deroghe ai limiti percentuali:

sono confermati i seguenti criteri per l'innalzamento di un ulteriore 10% dei contingenti di rapporto di lavoro a tempo parziale, oltre il limite del 25% di categoria, individuati con il Protocollo d'intesa sottoscritto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali in data 29 novembre 2002:

- a) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) dipendenti che assistono familiari o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70% o in particolari condizioni psicofisiche od affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;

a.7) Competenza:

a.7.1 la competenza a concedere o negare la conversione del rapporto di lavoro a tempo parziale è del Dirigente del Settore Organizzazione e Personale, previo parere obbligatorio e vincolante del Dirigente del Settore cui il dipendente è assegnato, tenuto anche conto delle esigenze espresse del dipendente medesimo. Il parere negativo da parte del Dirigente competente deve essere congruamente e adeguatamente motivato con riferimento alle ragioni di carattere organizzativo che determinano il pregiudizio alla funzionalità del Settore;

a.7.2) il Comitato Unico di Garanzia, nei limiti in cui è data la facoltà di agire dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia del 04.03.2011 e

dalla Deliberazione di Giunta comunale n.221 del 19.04.2011, esprime parere consultivo sugli eventuali interventi di conciliazione connessi al diniego di cui al punto a.7.1)

a.8) Criteria di preferenza:

nel caso in cui il Dirigente del Settore cui è assegnato il dipendente, per ragioni organizzative, decida di concedere la conversione a tempo parziale del rapporto di lavoro solo ad alcuni dipendenti in possesso del medesimo profilo professionale o, comunque, nel caso in cui i posti disponibili siano in numero inferiore alle richieste, la scelta deve avvenire nel rispetto dei seguenti criteri di precedenza:

1. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, per tali intendendosi anche i dipendenti di età superiore ai 50 anni che svolgano attività particolarmente usuranti sotto il profilo sia psichico che fisico (a mero titolo esemplificativo educatrici nido, educatrici scuola dell'infanzia, ausiliari socio assistenziali, specialisti assistenti sociali afferenti ai servizi sociali di base ed educatori professionali dei centri per disabili gravi);
2. dipendenti che assistono familiari o conviventi portatori di handicap non inferiore al 70% o in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
3. dipendenti genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
4. dipendenti genitori con figlio minore, in relazione alla minore età del figlio;
5. dipendenti affidatari in via esclusiva di figli minori, in relazione al loro numero e, in subordine, alla loro età;
6. dipendenti con maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Monza;
7. dipendenti con maggiore età.

Nel caso in cui la conversione del rapporto di lavoro sia stata concessa per effetto dei predetti criteri, si procede ad una revisione del rapporto di lavoro al venir meno delle condizioni che hanno determinato l'accoglimento della richiesta, nella sessione semestrale successiva al venir meno delle predette condizioni;

a.9) Categorie deboli:

nei limiti previsti dai precedenti punti a.5 e a.6, deve, comunque, essere concessa la trasformazione del rapporto di lavoro, in base all'ordine di presentazione delle richieste, ai seguenti soggetti:

- a.9.1) dipendenti assunti ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e dipendenti ai quali sia riconosciuta un'invalidità superiore al 70%;
- a.9.2) dipendenti che assistono parenti o affini conviventi entro il secondo grado ovvero conviventi stabili da almeno 1 anno, ai quali sia riconosciuta un'invalidità del 100% con totale e permanente inabilità lavorativa, che non siano ricoverati a tempo pieno presso una struttura di cura;
- a.9.3) dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica, lo stato di tossicodipendenza o di

alcolismo cronico e che intendano sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero;

- a.9.4) dipendenti con patologie gravi che richiedano terapie salvavita e altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS;

Nel caso in cui la conversione del rapporto di lavoro sia stata concessa per effetto dei predetti criteri, si procede ad una revisione del rapporto di lavoro al venir meno delle condizioni che hanno determinato l'accoglimento della richiesta, nella sessione semestrale successiva al venir meno delle predette condizioni;

a.10) Procedura:

- a.10.1) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o la modifica del medesimo presuppone la domanda dell'interessato;
- a.10.2) Le domande di cui al precedente punto vanno inoltrate al Dirigente del Settore cui è assegnato il richiedente, con cadenza semestrale (giugno - dicembre), salvo che ricorrano le condizioni di cui al precedente punto a.6. In tal caso la domanda può essere presentata senza limiti temporali;
- a.10.3) il Dirigente di Settore valuta la proposta del dipendente ed esprime il proprio parere obbligatorio e vincolante;
- a.10.4) il Dirigente del Settore Organizzazione e Personale, sulla base del parere di cui al punto precedente, concede o nega la trasformazione/modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale e nel caso positivo procede con la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo parziale con decorrenza 1° agosto, per le domande presentate a giugno, e 1° febbraio per le domande presentate a dicembre;

**B - CRITERI PER LA RIVALUTAZIONE DEI PROVVEDIMENTI DI CONCESSIONE DELLA TRASFORMAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 16 LEGGE N. 183 DEL 4 NOVEMBRE 2010.**

b.1) Ambito:

sono oggetto di nuova valutazione i rapporti di lavoro a tempo parziale concessi prima del 25 giugno 2008.

b.2) Competenza:

la rivalutazione viene effettuata da parte dei singoli Dirigenti cui i dipendenti sono assegnati, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, nonché dei criteri di cui alla precedente sezione A), avuto riguardo alle esigenze di funzionalità dei servizi erogati, anche alla luce dei vincoli normativi esistenti.

Rispetto al criterio di cui al punto a.1) si precisa che non può essere confermato il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale incaricato di responsabilità di struttura (servizio o ufficio) con orario inferiore a 30 ore settimanali, salvo che il dipendente rivesta un profilo

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AMM', 'P', 'Mi', 'J', and 'A']*

professionale "non fungibile", ossia di cui esista un solo posto in dotazione organica.

Il dipendente, qualora intendesse mantenere il rapporto a tempo parziale, può optare per un orario di lavoro di 30 ore, salvo che ostino esigenze organizzative;

b.3) Modifica tipologia dell'orario di lavoro e di articolazione della prestazione di servizio:

in caso di positiva valutazione del Dirigente di Settore circa la conferma del rapporto di lavoro a tempo parziale del dipendente, qualora lo stesso detenga attualmente un orario di lavoro di misura differente da una delle tipologie di cui al precedente punto a.2), lo stesso può optare, oltre che per il rientro a tempo pieno:

b.3.1) in caso di orario attuale di lavoro inferiore alle 30 ore, per un orario di misura superiore a quello già detenuto;

b.3.2) in caso di orario attuale di lavoro superiore alle 30 ore, per un orario di misura pari alle 30 ore.

Qualora il dipendente detenga un'articolazione della prestazione di servizio diversa da quelle di cui al precedente punto a.3, il medesimo deve concordare con il Dirigente competente una delle suddette tipologie;

b.4) Procedura:

lo svolgimento della procedura di rivalutazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale è coordinato dal Settore Organizzazione e Personale e deve concludersi entro il 24.05.2011, con la sottoscrizione dell'integrazione/modifica del contratto di lavoro. I dipendenti interessati dalla procedura di rivalutazione di cui alla presente Sezione dovranno riconsegnare all'Ufficio Gestione e Selezione del Personale, entro e non oltre il 13.05.2011, il modulo compilato in ogni sua parte e debitamente sottoscritto dal dipendente stesso e dal dirigente valutatore, pena la revoca del provvedimento di concessione del part-time in essere.

La decorrenza della nuova tipologia e/o articolazione oraria viene concordata tra il Dirigente competente e il dipendente e, comunque, non può essere successiva al 01.02.2012.

La delegazione di parte sindacale e pubblica concordano di verificare gli effetti della nuova disciplina entro il 31.03.2012.

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA

DICAPP/SULPM

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Arch. Mauro Ronzoni

D.ssa Laura Peroncini

Dr. Luca Pontiggia