

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PART-TIME E DELLE INCOMPATIBILITA'

Approvato con DGC n. 108 del 26/04/2019

Indice:

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Contingenti di posti a tempo parziale

Art. 3 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 4 - Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Art. 5 - Criteri di priorità

Art. 6 - Casi di esclusione

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro

Art. 8 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale ed orario di lavoro

Art. 9 - Modifiche del rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 10 - Personale a tempo determinato e parziale

Art. 11 - Trattamento economico-normativo

Art. 12 - Lavoro aggiuntivo

Art. 13 - Ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, periodo di prova e periodo di preavviso

Art. 14 - Diritto allo studio e formazione

Art. 15 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

Art. 16 - Attività extra-istituzionali svolte da personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%

Art. 17 - Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'ente

Art. 18 - Attività extra-istituzionali svolte da personale a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50%

Art. 19 - Norme transitorie

Art. 20 - Norma di rinvio

Art. 21 - Entrata in vigore ed abrogazioni

Art. 1 - 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 dai vigenti CC.CC.NN.L.

Art. 2 - Contingenti di posti a tempo parziale

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria; nel caso dei responsabili di posizione organizzativa (p.o.) il suddetto limite non può superare il 10% del numero delle pp.oo. esistenti.

In sede di programmazione dei fabbisogni di personale, l'Amministrazione, analizzate le esigenze organizzative dell'ente e previa informazione alle OO.SS., individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, ferma restando la percentuale di cui al comma 1, e ne definisce il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la sua distribuzione.

Art. 3 - Costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale

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

- a) assunzione, sulla base della programmazione annuale di cui al comma 2 del precedente art. 2 e nel rispetto della vigente normativa in tema di reclutamento del personale;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta scritta dei dipendenti interessati, presentata secondo le modalità indicate nell'art.4. I posti individuati ai sensi del comma 2 dell'art. 2 sono prioritariamente coperti sulla base delle richieste del personale in servizio di pari categoria e profilo professionale.

Art. 4 - Procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

I dipendenti interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale devono presentare specifica istanza con cadenza semestrale (entro il 30 giugno per le richieste di trasformazione aventi decorrenza dal 1° gennaio successivo ed entro il 31 dicembre per le richieste di trasformazione aventi decorrenza dal 1° luglio successivo), salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 11, del CCNL del 14/09/2000. Tale richiesta, una volta scaduto il termine di presentazione di riferimento, diviene comunque irrevocabile e sottoposta alla sola valutazione dell'Amministrazione comunale.

La richiesta di trasformazione in part-time dei rapporti di lavoro, da redigersi su apposito modulo, deve essere indirizzata al dirigente del servizio addetto alla gestione del personale e deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) tipo di articolazione della prestazione lavorativa (part-time orizzontale, verticale o misto);
- b) numero ore lavorative settimanali;
- c) modulazione specifica dell'orario;
- d) decorrenza della trasformazione;
- e) motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno origine a priorità di accoglimento della domanda;
- f) eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in caso di richiesta di tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno;
- g) l'eventuale dichiarazione secondo cui l'attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere non è in conflitto di interessi con l'attività del servizio di appartenenza.

Alla domanda il dipendente deve allegare la documentazione idonea a comprovare il possesso dei titoli di preferenza, indicati nel successivo art. 5, o, nei casi consentiti, le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del DPR n. 445/2000.

Il dirigente del servizio addetto alla gestione del personale trasmette la domanda al dirigente del servizio di assegnazione del dipendente richiedente, ai fini dell'acquisizione di un parere obbligatorio e vincolante sulla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

Il dirigente del servizio presso cui il dipendente lavora può:

- a) esprimere parere favorevole e confermare il tipo di articolazione della prestazione lavorativa e la modulazione dell'orario di lavoro indicati dal dipendente;
- b) esprimere parere favorevole, ma richiedere una tipologia di articolazione e/o un orario di lavoro diversi da quelli indicati dal dipendente in relazione alle esigenze dell'ufficio;
- c) esprimere parere favorevole, ma richiedere di differire (fissando un termine) gli effetti della trasformazione del rapporto di lavoro, per evitare pregiudizio alla funzionalità della struttura e/o per consentire di adottare eventuali modifiche all'assetto organizzativo;

- d) esprimere parere negativo nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità del servizio diretto;
- e) esprimere parere negativo nel caso in cui, in base al successivo art. 18, la domanda sia stata presentata per lo svolgimento di una seconda attività di lavoro autonomo o subordinato che risulti in conflitto di interessi con la specifica attività di servizio normalmente espletata dal dipendente.

Il dipendente richiedente il part-time può rinnovare la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno verso part-time nel caso in cui non intenda accettare la nuova proposta di articolazione dell'orario di lavoro in part-time formulata da proprio dirigente ai sensi della lett.b) del precedente comma ed esprima il proprio assenso al trasferimento contestuale presso altro servizio.

L'Amministrazione, in quest'ultimo caso, può valutare la possibilità di accogliere la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro con contestuale trasferimento ad altro servizio in deroga alle vigenti disposizioni regolamentari in materia di mobilità interna del personale. In questa ipotesi il Direttore Generale (o il Segretario Generale in caso di assenza di tale figura), sentito il Servizio addetto alla gestione del personale, può individuare una diversa collocazione all'interno di un altro Servizio in cui le esigenze organizzative siano compatibili con la tipologia di orario prescelta dal dipendente. La trasformazione del rapporto di lavoro in part-time con contestuale trasferimento è ammessa solo nel caso in cui le mansioni svolte dal dipendente siano compatibili con le attività istituzionali da svolgere presso l'ulteriore Servizio di destinazione che sia stato individuato. Nel caso di successivo rientro a tempo pieno, nei casi previsti dal vigente C.C.N.L., il dipendente trasferito resta assegnato al Servizio dove ha svolto la propria attività lavorativa in part-time, salvo diversa disposizione adottata nel rispetto delle disposizioni regolamentari in materia di mobilità interna.

Nel caso in cui il dirigente del servizio dove risulta assegnato il dipendente richiedente esprima parere negativo sulla richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e non risulti possibile procedere alla trasformazione con contestuale trasferimento ad altro servizio, la richiesta è respinta.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, nell'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, può essere concessa dall'amministrazione (con le decorrenze previste al primo comma del presente articolo) entro sessanta giorni dal ricevimento della domanda, salvo il caso in cui, entro il predetto termine, sia disposto il differimento della trasformazione per le motivazioni di cui al precedente comma 4, lett. c).

Decorso il termine di sessanta giorni senza che l'Amministrazione si sia pronunciata, la trasformazione del rapporto di lavoro si intende non accolta.

La trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno in in part-time è eventualmente disposta con determinazione del dirigente del Servizio addetto alla gestione del personale.

Art. 5 - Criteri di priorità

In tutti i casi nei quali le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedono i contingenti massimi previsti dall'art. 2, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
- c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

A parità di titoli, la priorità è riservata alla domanda pervenuta in data anteriore. Nel caso di domande pervenute contestualmente, hanno preferenza i richiedenti con maggiore anzianità di servizio e, a ulteriore parità, con maggiore età.

Art. 6 - Casi di esclusione

E' esclusa la trasformazione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma, del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il personale che sta svolgendo il periodo di prova, comunque per il personale docente ed educativo della Scuola Comunale dell'Infanzia e dell'Asilo Nido nonché per il personale del Corpo di Polizia Locale.

Nel caso di particolari e documentate esigenze organizzative dell'ente si può procedere, eccezionalmente, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per il personale indicato al comma precedente. In tal caso il dirigente del servizio di appartenenza del dipendente richiedente la trasformazione dovrà attestare la sussistenza delle ragioni organizzative e dei vantaggi per l'ente derivanti dalla predetta modifica del rapporto di lavoro.

Art. 7 - Contratto individuale di lavoro

La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

Art. 8 - Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro

Il rapporto di lavoro parziale può essere:

A)orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

B)verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

C)con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

Sono consentite le seguenti tipologie di articolazione oraria dei rapporti di lavoro part-time:

- 1)12 ore settimanali (part-time 33,33%);
- 2)18 ore settimanali (part-time 50%);
- 3)24 ore settimanali (part-time 66,66%);
- 4)30 ore settimanale (part-time 83,33%).

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono consentite, su formale richiesta del lavoratore, forme ulteriori di articolazione oraria dei rapporti di lavoro part-time, comunque non inferiori a 12 ore settimanali (part-time 33,33%) e compatibili con le esigenze di servizio, in presenza delle seguenti documentate situazioni:

- >beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- >assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- >genitore di figli conviventi portatori di handicap o in gravi condizioni psico fisiche;
- >siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.05.2018;
- >siano portatori di handicap o in gravi condizioni psico-fisiche debitamente documentate;

>si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

>siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Le ore lavorative minime giornaliere devono essere almeno tre .

Oltre ai suddetti requisiti, il dipendente potrà indicare altre situazioni di particolare e grave disagio familiare e di problematiche sociali che l'Amministrazione valuterà caso per caso.

Il dipendente dovrà documentare tali situazioni mediante presentazione di idonea documentazione.

Art. 9 - Modifiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale può ottenere la modifica della tipologia di tempo parziale (orizzontale/verticale) e/o della distribuzione oraria giornaliera, settimanale o mensile, decorsi 12 mesi dalla prima trasformazione del rapporto di lavoro o dall'ultima modifica. Tale modifica è disposta con determinazione del "dirigente" del Servizio addetto alla gestione del personale e comporta la stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro.

Art. 10 - Personale a tempo determinato e parziale

L'Amministrazione può assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale. In tal caso si applicano le disposizioni di cui al presente regolamento, in quanto compatibili.

Art. 11 - 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 e tenendo conto della ridotta prestazione lavorativa e della peculiarità del suo svolgimento.

Il trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è comunque disciplinato secondo le previsioni dell'art.6 del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 12 - Lavoro aggiuntivo

A norma delle disposizioni contrattuali richiamate nel precedente articolo, al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'esplicito consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative quali:

- a) consultazioni elettorali o referendari;
- b) organizzazione e gestione di manifestazioni culturali, sportive, sociali di particolare rilevanza;
- c) rilevanti ed eccezionali incrementi di attività;
- d) assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui

al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con una maggiorazione pari al 15%.

Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 4, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%.

Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.

Art. 13 - Ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, periodo di prova e periodo di preavviso

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dal D.Lgs.n.151/01, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati

I dirigenti, nel caso di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, devono programmare la fruizione delle ferie e delle festività soppresse maturate e maturande da parte del dipendente interessato fino alla data di prevista trasformazione del relativo rapporto di lavoro.

Art. 14 - Diritto allo studio e formazione

I permessi straordinari retribuiti di cui all'art. 15 (Diritto allo studio) del CCNL 14/09/2000 sono riproporzionati in analogia a quanto previsto dal precedente articolo.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha il diritto - dovere di partecipare alle attività di formazione organizzate dall'ente. In questo caso sono consentite deroghe all'orario di lavoro concordato, salvo successivo recupero.

Art. 15 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto, fatta salva l'applicazione di eventuali limiti dettati dalla normativa legislativa in materia di pubblico impiego, di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero nella dotazione organica.

E' prevista la possibilità, fermi restando i limiti richiamati nel precedente paragrafo, di rientrare a tempo pieno per motivate esigenze, anche prima dei due anni, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e la relativa copertura finanziaria.

I dipendenti che intendono rientrare a tempo pieno alla scadenza del biennio o prima di essa dovranno comunque farne richiesta scritta, indirizzata al dirigente del Servizio di appartenenza e al dirigente del Servizio addetto alla gestione del personale, almeno 180 (centottanta) giorni prima della data prevista per il rientro a tempo pieno. Gli effetti del rientro al tempo pieno decorrono dalla data indicata nel contratto individuale di lavoro. Il suddetto preavviso è necessario per consentire di adeguare per tempo il programma del fabbisogno di personale (piano occupazionale), in considerazione delle eventuali limitazioni alla spesa del personale.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono 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.

In presenza di preminenti esigenze organizzative/funzionali dell'ente e dei relativi posti vacanti nella dotazione organica, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno può avvenire anche prima che sia decorso il termine triennale di cui al precedente comma 3.

I dipendenti assunti a tempo indeterminato ed a tempo pieno possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro verso il part-time una volta decorso un biennio dalla data di assunzione. Quest'ultimo termine, qualora non sussista pregiudizio per l'organizzazione degli uffici e previo parere del dirigente responsabile della struttura dove risulta assegnato il dipendente, può essere derogato in presenza di documentate gravi ragioni di carattere personale o familiare dello stesso. La suddetta trasformazione è comunque possibile, anche prima del compimento del biennio di servizio part-time, qualora l'amministrazione rilevi la sussistenza di idonee ragioni organizzative.

Art. 16 - Attività extraistituzionali svolte da personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nei successivi commi 2, 3 e 4.

L'attività lavorativa presso altri enti locali può essere svolta solo previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro è negata nel caso in cui l'attività esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende svolgere comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio che lo stesso svolge presso l'Amministrazione.

Il dipendente è tenuto a comunicare al proprio dirigente di Servizio nonché al dirigente del Servizio addetto alla gestione del personale, con 15 giorni di anticipo rispetto all'evento, l'inizio o la variazione di una eventuale attività lavorativa autonoma o subordinata. L'Amministrazione, fatte le dovute valutazioni in ordine alla compatibilità dell'attività lavorativa con le specifiche funzioni svolte dal dipendente, comunica al quest'ultimo se ritiene sia possibile intraprendere l'attività indicata nella propria domanda.

Sono disciplinatamente sanzionabili, secondo quanto previsto dal vigente codice disciplinare:

- a) lo svolgimento di una attività in conflitto con gli interessi dell'Ente;

- b) la mancata comunicazione all'Amministrazione di inizio o variazione dell'eventuale attività lavorativa nei 15 giorni precedenti l'evento;
- c) le comunicazioni risultanti non veritiere.

Il lavoratore che svolge attività in conflitto di interessi è diffidato a far cessare la situazione riscontrata entro 15 giorni. Decorso il predetto termine senza che l'irregolarità sia cessata, viene informato il competente ufficio per l'avvio del conseguente procedimento disciplinare.

Tale procedura è applicata anche nel caso in cui si riscontrino le violazioni di cui alle lett. b) e c) del presente comma.

La cessazione delle violazioni entro il termine di cui al comma 5 non esclude l'avvio del procedimento disciplinare per l'accertamento di eventuali responsabilità.

Art. 17 - Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'Ente

In linea generale, fermo restando l'analisi del singolo caso, sono considerate in conflitto con gli interessi dell'Ente:

- a) le attività contrastanti con il dovere di fedeltà e con l'obbligo di imparzialità dell'azione amministrativa;
- b) le attività effettuate a favore di soggetti privati nei confronti dei quali il dipendente o il servizio di assegnazione svolgano funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni comunali;
- c) gli incarichi e collaborazioni svolte a favore di soggetti che siano fornitori di beni o servizi in favore dell'Amministrazione comunale;
- d) la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività si estrinsechi anche nello stipulare o comunque nel gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti e/o consulenze con il Comune relativamente alle materie di competenza del servizio nel quale il dipendente opera;
- e) l'attività di libero professionista in campo legale o tributario svolta in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale per la cura dei loro interessi nei confronti del Comune.

La valutazione circa la compatibilità dell'attività lavorativa esterna con i compiti d'ufficio è effettuata dal Direttore Generale (o dal Segretario Generale in caso di assenza di tale figura), sentito il dirigente della struttura organizzativa presso cui è assegnato il dipendente.

Qualora la verifica suddetta abbia esito positivo (quindi sia accertata l'incompatibilità) con riferimento a soggetti in via d'assunzione, non è possibile instaurare il rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di incompatibilità riscontrata con riferimento a dipendenti in servizio, il dirigente, salve le responsabilità disciplinari del dipendente, diffida il dipendente a risolvere le ragioni della rilevata incompatibilità, in un termine massimo di quindici giorni.

Qualora la verifica di compatibilità continui a dare esito positivo (quindi sia accertata la prosecuzione dello stato d'incompatibilità) oltre il termine sopra indicato, saranno attivate le relative procedure previste dal vigente C.C.N.L. in materia di procedimenti disciplinari.

Art. 18 - Attività extraistituzionali svolte da personale a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50%

In riferimento al personale dipendente titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, trova applicazione la normativa

vigente in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi per il personale a tempo pieno, così come prevista dall'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 19 - Norme transitorie

I rapporti di lavoro a tempo parziale attualmente in atto ed aventi un'articolazione oraria non conforme alle disposizioni del presente Regolamento potranno essere adeguati, su richiesta del dipendente, a quanto ivi previsto. In tutti gli altri casi saranno mantenuti invariati fino ad esaurimento delle relative fattispecie.

In fase di prima applicazione del presente regolamento e comunque fino al 30.11.2008, le richieste di trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno verso part-time sono valutate indipendentemente dai termini stabiliti dall'art.4 comma 1 e dall'art.15 comma 5 del presente regolamento.

Art. 20 - Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 21 - Entrata in vigore ed abrogazioni

Il presente regolamento, sarà pubblicato per giorni 15 (quindici) consecutivi all' Albo Pretorio del Comune di Monterotondo ed entrerà in vigore il 16° giorno.

Il presente regolamento, dalla data di sua esecutività, abroga il corrispondente "*Regolamento per la disciplina del part-time, delle incompatibilità e dei servizi ispettivi*" (approvato con delibera della Giunta Municipale n.144 del 23.04.1998 e ss.mm.ii.) limitatamente alla disciplina dei rapporti di lavoro part-time ed al relativo regime delle incompatibilità. Gli artt.6-7-8 del suddetto regolamento rimangono in vigore fino all'entrata in vigore della nuova regolamentazione generale degli incarichi extra-impiego del personale dipendente comunale.