



Comune di San Martino Buon Albergo
Provincia di Verona

**REGOLAMENTO COMUNALE
SULLE PRESTAZIONI
A TEMPO PARZIALE
DEL PERSONALE
DIPENDENTE**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI
CONSIGLIO COMUNALE N. 215 DEL 22.12.2016

FONTI NORMATIVE

Art. 1

La normativa generale di riferimento che disciplina in materia, alla quale si rimanda, è a tutt'oggi la seguente:

Legge n. 662/1996 (finanziaria 1997), ove, all'art. 1, commi da 56 a 65, si disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

In particolare il comma 58 prevede e disciplina "la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale" dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

D.lgs. n. 61/2000 (accordo quadro sul lavoro a tempo parziale), che, in attuazione della direttiva 97/81/CE, definisce, regola, tutela ed incentiva il lavoro a tempo parziale.

Art. 2

La normativa contrattuale di riferimento che disciplina in materia, alla quale si rimanda, è a tutt'oggi la seguente:

CCNL 14.09.2000 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, ove:

- l'art. 4 disciplina in materia di "rapporto di lavoro a tempo parziale";

- l'art. 5 disciplina in materia di "orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale";

- l'art. 6 disciplina in materia di "trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale";

CCNL 22.01.2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, ove:

- l'art. 11, che integra l'art. 4 del CCNL 14.09.2000 con il comma 2-bis, disciplina in materia di "posizioni organizzative a tempo parziale".

Art. 3

A seguito della modifica apportata dall'art. 73, comma 1, del D.L. n. 112/2008 convertito con la legge n. 133/2008, risulta:

- all'art. 1, comma 58, della Legge n. 662/1996, che la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, fatto salvo il rispetto del contingente massimo possibile previsto nell'Ente, non avviene più automaticamente in esito alla domanda del dipendente ma è subordinata alla concessione dell'Amministrazione di appartenenza (con la quale è instaurato il rapporto organico), evidentemente in esito a preventiva valutazione;

- il comma 4 dell'art. 4 del CCNL di Comparto 14.09.2000, è parimenti modificato di conseguenza.

Art. 4

Tutte le clausole del presente Regolamento eventualmente in contrasto con la normativa generale e contrattuale nel tempo vigente che disciplina in materia sono nulle.

DISCIPLINA INTERNA

Art. 5

Ai fini di cui all'art. 3, a decorrere dalla stessa data, la domanda del dipendente (debitamente sottoscritta e protocollata) deve essere specificatamente ed adeguatamente motivata, al fine di consentire all'Amministrazione (= Giunta Comunale) la necessaria e preventiva valutazione di merito, previo parere in merito espresso dal Dirigente e/o Responsabile di Settore competente.

Fanno fede esclusivamente le motivazioni scritte espresse sulla domanda presentata dal dipendente, a nulla valendo eventuali integrazioni espresse verbalmente.

In caso di mancanza, carenza e/o genericità di motivazione sulla domanda presentata dal dipendente, l'Amministrazione:

- può chiedere integrazioni e/o specificazioni delle motivazioni espresse, al fine di poter meglio valutare.

In caso di diniego alla richiesta:

- l'Amministrazione è tenuta a darne motivazione scritta nel provvedimento di diniego;

- non è ammesso ricorso giurisprudenziale (trattandosi di valutazione affidata dalla legge alla discrezionalità dell'Amministrazione, che sola è in grado di ponderare comparativamente le esigenze organizzativo-funzionali dei Servizi pubblici dalla stessa erogati alla collettività sia con le motivazioni scritte espresse sulla domanda presentata dal dipendente in argomento che con le legittime aspettative degli altri dipendenti prossimamente e motivatamente interessati al transito a tempo parziale, dal momento che il numero disponibile dei posti è predefinito/limitato).

Anche in caso di valutazione positiva l'Amministrazione emette apposito provvedimento.

Sono fatte salve le posizioni a tempo parziale già attivate alla data di entrata in vigore del presente regolamento, in caso di invarianza delle condizioni in atto.

Le stesse saranno comunque soggette alla disciplina del presente articolo in caso di:

- eventuale domanda di modifica della percentuale a tempo parziale in atto alla data di entrata in vigore del presente regolamento;

- successiva domanda di transito dal tempo pieno al tempo parziale.

Art. 6

Una volta trascorso il tempo minimo previsto dalla legge (= 2 anni di permanenza a tempo parziale):

a) in ogni momento il dipendente ha facoltà di comunicare l'intenzione di rientrare a tempo pieno (di norma con le modalità e la tempistica indicate all'art. 13);

Sono fatte salve le posizioni a tempo parziale già attivate alla data di entrata in vigore del presente regolamento, in caso di invarianza delle condizioni in atto.

Le stesse saranno comunque soggette alla disciplina del presente articolo in caso di:

- eventuale domanda di modifica della percentuale a tempo parziale in atto alla data di entrata in vigore del presente regolamento;

- successiva domanda di transito dal tempo pieno al tempo parziale e/o viceversa.

Art. 7

Le posizioni di lavoro a tempo parziale complessivamente possibili/attivabili nell'Ente sono, per la generalità dei casi (= tenendo conto di tutte le categorie e senza alcuna suddivisione interna tra le stesse), nella misura massima/fissa del 25% dei posti previsti (coperti + vacanti) nella dotazione organica dell'Ente nel tempo vigente.

A tal fine occorre considerare nel contingente massimo possibile nell'Ente anche gli eventuali posti già previsti in dotazione organica a tempo parziale, ancorché ancora vacanti.

In sede di applicazione della misura massima/fissa del 25% dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente opera l'arrotondamento per eccesso all'intero superiore (= all'unità persona).

In caso di variazione sostanziale della dotazione organica dell'Ente, tale da incidere sulle posizioni di lavoro a tempo parziale complessivamente possibili, il Settore Personale provvederà ad adottare specifico provvedimento che ne quantifica la nuova disponibilità massima (sia in aumento che in diminuzione).

Qualora, per effetto di variazione sostanziale della dotazione organica dell'Ente, le posizioni di lavoro a tempo parziale complessivamente attivate nell'Ente risultassero numericamente superiori al contingente massimo possibile nel tempo vigente, non sarà più possibile attivarne ulteriori fino al completo rientro nel contingente massimo possibile e fatto salvo il suo rigoroso rispetto.

Art. 8

Nell'ambito del predetto contingente massimo possibile nell'Ente, le posizioni di lavoro a tempo parziale vengono attivate sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio a tempo indeterminato di qualunque categoria e/o progressione, con le limitazioni di seguito previste per:

a) specifici profili professionali;

- b) particolari incarichi assunti;
- c) specifiche situazioni organizzative;
- d) particolari organizzazioni lavorative.

Infatti, al fine di attuare una equilibrata gestione del part-time, compatibile con le esigenze funzionali ed operative dell'Ente, anche con riferimento a particolari Servizi dello stesso, si determinano le seguenti limitazioni:

1. in ciascun Servizio/Settore (come formalmente individuato nella dotazione organizzativa dell'Ente), il complessivo personale a tempo parziale di norma non può numericamente superare il 50% di quello effettivamente assegnato allo stesso Servizio/Settore (con arrotondamento per eccesso all'intero superiore = all'unità persona);
2. negli Uffici/Servizi a cui è formalmente assegnato non più di un lavoratore in servizio (come formalmente risultante nella dotazione organizzativa dell'Ente), il personale a tempo parziale:
 - a) può avere un rapporto a tempo parziale esclusivamente di tipo "orizzontale";
 - b) con un rapporto a tempo parziale esclusivamente pari al 83,33% del tempo pieno (= n. 30 ore settimanali);
3. il personale che opera in Servizi con orario di lavoro ordinario organizzato in turni:
 - a) può avere un rapporto a tempo parziale esclusivamente di tipo "verticale";
 - b) con un rapporto a tempo parziale esclusivamente:
 - pari all'83,33% del tempo pieno (= n. 30 ore settimanali spalmate su n. 5 giorni la settimana);oppure:
 - pari al 66,66% del tempo pieno (= n. 24 ore settimanali spalmate su n. 4 giorni la settimana);al fine di consentire l'effettuazione di turni giornalieri interi (di 6 ore ciascuno).Il personale con rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale" non può essere inserito in Servizi con orario di lavoro organizzato in turni;
4. il personale cui sia stata conferita la "Responsabilità di posizione organizzativa" oppure la "Responsabilità di un Servizio":
 - a) può avere un rapporto a tempo parziale esclusivamente di tipo "orizzontale";
 - b) con un rapporto a tempo parziale esclusivamente pari al 83,33% del tempo pieno (= n. 30 ore settimanali);
5. il personale cui sia stata conferita la "Responsabilità di procedimento/i" oppure il "Coordinamento di una Squadra":
 - a) può avere un rapporto a tempo parziale esclusivamente di tipo "orizzontale";
 - b) con un rapporto a tempo parziale non inferiore al 66,66% del tempo pieno (= n. 24 ore settimanali);

L'Ente ha facoltà di intervenire, anche con la mobilità interna, al fine di evitare eccessive concentrazioni di posizioni di lavoro a tempo parziale presso la medesima struttura (Settore, Servizio, Ufficio, Squadra, ecc.) e/o al fine di razionalizzare l'impiego del personale in funzione di sopravvenute esigenze organizzative/operative/funzionali e/o a temporanei o mutati carichi di lavoro.

Quanto sopra al fine di conciliare le esigenze personali che hanno determinato la richiesta del lavoratore con le necessità organizzativo/funzionali dell'Ente.

Art. 9

Il dipendente interessato, contestualmente alla domanda per il transito al tempo parziale o con atto scritto separato, può avanzare al proprio Dirigente/Responsabile di Settore propria proposta di:

- sviluppo settimanale dell'orario di servizio (se trattasi di tempo parziale di tipo "verticale");
- oppure:
- sviluppo giornaliero/settimanale dell'orario di lavoro (se trattasi di tempo parziale di tipo "orizzontale");

Il Dirigente/Responsabile di Settore competente è chiamato a determinare in merito:

- a) tenendo necessariamente presente il dettato dell'art. 5, comma 2, del CCNL di Comparto 14.09.2000;
- b) dopo aver ponderato comparativamente le esigenze organizzativo-funzionali dei Servizi di propria competenza con le motivazioni scritte espresse sulla domanda presentata dal dipendente in argomento e/o la proposta da questi eventualmente avanzata.

In mancanza di un accordo in tempo congruo tra le parti sull'orario settimanale di servizio da effettuarsi, non può darsi luogo alla modifica del contratto di lavoro individuale e all'attivazione del tempo parziale.

In tal caso subentra nel diritto il dipendente che segue in graduatoria, per il quale sono previste le medesime condizioni.

Art. 10

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento le posizioni di lavoro a tempo parziale (part-time) potranno essere esclusivamente con le seguenti percentuali ed articolazioni orarie/giornaliere:

a) con orario settimanale complessivo fissato esclusivamente come segue:

- 30 ore settimanali (n. 5/6 ore x 6/5 gg.) = 83,33 % del tempo pieno;
- 25 ore settimanali (n. 5 ore x 5 gg.) = 69,44 % del tempo pieno;
- 24 ore settimanali (n. 4/6 ore x 6/4 gg.) = 66,66 % del tempo pieno;
- 20 ore settimanali (n. 5 ore x 4 gg. oppure n. 4 ore x 5 gg.) = 55,55 % del tempo pieno;
- 18 ore settimanali (n. 3/6 ore x 6/3 gg.) = 50 % del tempo pieno;
- 15 ore settimanali (n. 3/5 ore x 5/3 gg.) = 41,67 % del tempo pieno;
- 12 ore settimanali (n. 6 ore x 2 gg.) = 33,33 % del tempo pieno;

b) con sviluppo settimanale del part-time fissato esclusivamente come segue:

- di tipo verticale = orario giornaliero intero per alcuni giorni lavorativi della settimana (max. 4);
- di tipo orizzontale = orario giornaliero ridotto (rispetto all'intero) per tutti i giorni lavorativi della settimana previsti presso l'Ufficio/Servizio/Settore di appartenenza (5 o 6);

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Regolamento, ogni eventuale richiesta di nuova attivazione di tempo parziale o di modifica di quello già in atto potrà essere concessa esclusivamente nel rispetto delle percentuali ed articolazioni orarie/giornaliere previste dal presente Regolamento.

Art. 11

L'attivazione di nuove posizioni di lavoro a tempo parziale avverrà, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 14.09.2000, secondo la seguente tempistica:

- a) con decorrenza dal 01.01 dell'anno successivo, sulla base di un'unica graduatoria (*), all'interno della quale saranno inseriti i dipendenti che, avendo presentato richiesta nel mese di Giugno di ciascun anno, avranno visto valutare positivamente la propria richiesta dall'Amministrazione;
- b) con decorrenza dal 01.07 dell'anno successivo, sulla base di un'unica graduatoria (*), all'interno della quale saranno inseriti i dipendenti che, avendo presentato richiesta nel mese di Dicembre di ciascun anno, avranno visto valutare positivamente la propria richiesta dall'Amministrazione;

E' prevista la possibilità per l'Amministrazione (= Giunta Comunale) di motivare la concessione di una deroga sulle decorrenze come sopra previste, anticipando la decorrenza stessa, anche in considerazione dei motivi d'urgenza esplicitati dal dipendente nella domanda.

(*) ove ne ricorressero le condizioni (vedere incipit dell'art. 18).

Con la stessa tempistica possono essere presentate e concesse anche le domande di modifica della percentuale di rapporto a tempo parziale in atto, qualora la variazione sia in diminuzione.

Art. 12

Le richieste di trasformazione dal tempo pieno al tempo parziale hanno precedenza rispetto alla copertura di posti vacanti a tempo parziale previsti in dotazione organica.

Ogni qual volta le domande di trasformazione dal tempo pieno al tempo parziale (presentate nel rispetto della tempistica di cui all'art. 11) fosse in numero superiore ai posti residui disponibili, le trasformazioni avverranno in stretto ordine decrescente secondo una graduatoria stilata da apposita Commissione interna, all'occasione preventivamente individuata, e formata da: Segretario Comunale e/o Dirigente dell'Area Amministrativa, un rappresentante dei Responsabili di Settore (indicato dagli stessi, esclusi gli eventuali dipendenti interessati), un rappresentante dei lavoratori dipendenti (indicato dalla R.S.U. aziendale, esclusi gli eventuali dipendenti interessati), secondo i criteri indicati all'art. 18.

Il personale in servizio a tempo indeterminato che abbia ottenuto l'attivazione del rapporto a tempo parziale (compreso quello già in atto alla data di entrata in vigore del presente regolamento) potrà chiedere la trasformazione (caso 1) o il ripristino (caso 2) a tempo pieno del rapporto di lavoro nei seguenti casi

- 1) personale in servizio assunto a tempo parziale = decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, e compatibilmente con le capacità assunzionali dell'Ente nel tempo vigenti (= nuova assunzione);
- 2) personale in servizio transitato dal tempo pieno al tempo parziale = alla scadenza di un biennio dalla data di trasformazione;

Art. 13

Trascorso almeno un triennio dall'assunzione, il personale in servizio assunto con rapporto a tempo parziale (compreso quello già in atto alla data di entrata in vigore del presente regolamento) che intende trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno, deve presentare apposita domanda scritta all'Ente, nel mese di Giugno di ciascun anno. Se accolta, la decorrenza sarà da definire nel corso dell'anno successivo, stante la preventiva necessità di accertare la compatibilità con le capacità assunzionali dell'Ente nel tempo vigenti e prevedere apposito stanziamento in bilancio, previa sottoscrizione di nuovo contratto individuale.

Trascorso almeno un biennio dalla trasformazione, il personale in servizio transitato con rapporto a tempo parziale (compreso quello già in atto alla data di entrata in vigore del presente regolamento) che intende ritornare con rapporto di lavoro a tempo pieno, ha diritto a chiedere il ripristino del rapporto a tempo pieno, anche in soprannumero, con apposita domanda scritta all'Ente, da presentare nel mese di Giugno di ciascun anno. Se accolta, la decorrenza sarà dal 01.01 dell'anno successivo, stante la necessità di prevedere apposito stanziamento in bilancio, previa sottoscrizione di nuovo contratto individuale.

Con la stessa tempistica possono essere presentate e concesse anche le domande di modifica della percentuale di rapporto a tempo parziale in atto, qualora la variazione sia in aumento.

Art. 14

Il personale in servizio a tempo indeterminato che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto dal tempo pieno al tempo parziale (compreso quello già in atto alla data di entrata in vigore del presente regolamento) potrà chiedere la modifica della percentuale di rapporto a tempo parziale in atto anche prima che sia trascorso un biennio dalla trasformazione, con apposita domanda scritta all'Ente, da presentare nel mese di Giugno di ciascun anno.

E' facoltà dell'Ente, sentito il Responsabile di Settore interessato e compatibilmente con le disponibilità di bilancio e la normativa di riferimento, aderire alla richiesta.

L'eventuale richiesta di variazione (della percentuale), se accolta, in ogni caso potrà decorrere;

- 1) se trattasi di variazione in diminuzione = anche in corso d'anno, dalla data concordata ed indicata sul nuovo contratto individuale;
 - 2) se trattasi di variazione in aumento = dal 01.01 dell'anno successivo, stante la necessità di prevedere apposito stanziamento in bilancio;
- previa sottoscrizione di nuovo contratto individuale.

Art. 15

Il personale che presenta domanda di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale con percentuale non superiore al 50% del tempo pieno deve comunicare preventivamente:

- contestualmente alla domanda di trasformazione a tempo parziale;

oppure:

- entro quindici giorni da ogni eventuale successivo inizio, variazione o cessazione dell'attività lavorativa esterna;

l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo, anche mediante iscrizione ad albi professionali, che intende svolgere, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità.

L'Ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, può preventivamente individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti e/o in relazione alle loro mansioni e alla loro posizione comporti pregiudizio alla funzionalità del servizio, dandone informazione agli interessati.

L'Ente è chiamato ad esprimersi in via preventiva, compatibilmente con le decorrenze fissate dal presente regolamento, motivando l'eventuale diniego.

In ogni momento, nel caso di accertata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente – sia subordinata che autonoma – e la specifica attività d'istituto, ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii, del Codice di Comportamento, ecc.. l'Ente è tenuto a revocare la trasformazione del rapporto a tempo parziale ed il dipendente torna a tempo pieno con decorrenza dal primo giorno del mese successivo (fatto salvo un preavviso di minimo 15 gg.).

Art. 16

Qualora il personale interno (= già alle dipendenze di questo Ente) con rapporto a tempo parziale, fosse inquadrato in una diversa categoria (in esito a concorso pubblico), non può esservi automatica conservazione del rapporto a part-time nella nuova categoria.

Infatti, in caso di inquadramento in una diversa categoria opera la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro tra il dipendente e l'Ente (= sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro).

Pertanto, nella ipotesi sopra esplicitata, il nuovo rapporto non potrà che essere quello previsto per il posto vacante da coprire in dotazione organica e indicato sul bando di concorso/selezione.

E' fatta salva la facoltà per il personale interessato di dar luogo, in un momento successivo e qualora ne ricorrano le condizioni, alla procedura prevista dal presente Regolamento per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa;

Art. 17

Qualora il personale esterno (= dipendente di altro Ente) con rapporto a tempo parziale:

- presentasse richiesta di trasferimento in mobilità presso questo Ente,
- risultasse vincitore di concorso pubblico presso questo Ente,

non può esservi automatica conservazione del rapporto a tempo parziale presso questo Ente.

Infatti, in caso di trasferimento in un diverso Ente opera la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro tra il dipendente ed il nuovo Ente (= sottoscrizione di un nuovo contratto individuale di lavoro).

Pertanto, nelle ipotesi sopra esplicitate, il nuovo rapporto non potrà che essere quello previsto per il posto vacante da coprire in dotazione organica e indicato sul bando di concorso/selezione.

E' fatta salva la facoltà per il personale interessato di dar luogo, in un momento successivo e qualora ne ricorrano le condizioni, alla procedura prevista dal presente Regolamento per la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa;

Art. 18

PROCEDURE E CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE

Qualora il numero delle richieste, presentate in termini dal personale interessato e già valutate positivamente dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 5, ecceda i posti residui disponibili nell'ambito del contingente massimo possibile nell'Ente, viene stilata una graduatoria di merito in ordine decrescente di punteggio ottenuto, dando precedenza nell'ordine:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche debitamente documentate;
- b) ai dipendenti che assistono familiari portatori di handicap, con un grado di invalidità riconosciuto non inferiore al 70%, o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti, debitamente documentate (da certificazione sottoscritta dalla apposita Commissione dell'ASL competente), con il seguente ordine di precedenza:

1. ai dipendenti che hanno già ottenuto/in atto i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/92 relativamente allo stesso familiare per assistere il quale viene chiesto il tempo parziale;
 2. ai dipendenti che NON hanno già ottenuto/in corso i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/___ relativamente allo stesso familiare per assistere il quale viene chiesto il tempo parziale;
 - c) ai dipendenti genitori di figli minori conviventi, in relazione al loro numero ed alla loro età media (somma delle età di ciascuno divisa per il loro numero complessivo).
- La somma dei due punteggi crea la precedenza (= punteggio più alto);

La documentazione richiesta (a seconda dei casi) è la seguente:

caso a)

- certificazione del medico competente dell'Ente attestante la NON idoneità all'espletamento delle mansioni "a tempo pieno";
- certificazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche (apposita Commissione dell'ASL competente) attestante l'esistenza di una grave situazione di handicap/malattia, di carattere permanente (non temporaneo), non inferiore al 70% o fortemente limitativa di una prestazione lavorativa a tempo pieno;
- compilazione del consenso per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)

caso b)

- certificazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche (apposita Commissione dell'ASL competente) attestante letteralmente, per i congiunti (limitatamente ai soli casi di coniuge/genitore/fratello/sorella/suoceri) la "non autosufficienza" o "l'incapacità di compiere gli atti quotidiani della vita";
- certificato di residenza del congiunto interessato (o autocertificazione equivalente);
- compilazione del consenso per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali (D.Lgs. n. 196/2003) – Dichiarazione di consenso rilasciata dal familiare.

caso c)

- certificato di stato di famiglia del dipendente, con indicazione dei figli conviventi e loro dati personali (o autocertificazione equivalente);

Le graduatorie sono formulate, con i criteri di cui sopra, tenendo conto delle seguenti valutazioni:

a) Anzianità di servizio/handicap

- Ad ogni dipendente richiedente sarà attribuito un punteggio base calcolato moltiplicando il coefficiente 0,15 per gli anni di servizio (arrotondamento ad anni interi) presso l'Ente, fino ad un massimale di punti 4.
- Tale punteggio potrà essere incrementato di punti 1 per i dipendenti che sono portatori di handicap con un grado di invalidità riconosciuto non inferiore al 70%;

A parità di punteggio, qualora i posti disponibili fossero inferiori ai pretendenti, viene data precedenza nell'ordine:

- 1) al dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, documentate;
- 2) al dipendente genitore di figli minori, in relazione alla loro età e numero;
- 3) al dipendente che assiste familiari portatori di handicap con un grado di invalidità riconosciuto non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti, documentate;
- 4) al dipendente che vanta una maggiore anzianità di servizio continuativo nella pubblica amministrazione.

b) Coniuge/genitori/fratelli/sorelle/suoceri

- Per ogni congiunto gravemente ammalato in via permanente (non temporanea):
Punteggio da attribuirsi in presenza di comprovate situazioni di malattia grave, dichiarate dalle competenti strutture pubbliche, che determinino la non autosufficienza dei congiunti (conviventi o residenti nello stesso Comune o residenti in Comune limitrofo) del dipendente (a discrezionalità della Commissione secondo l'incidenza sulla capacità/possibilità lavorativa del dipendente, per un massimo di punti 4)..

Documentazione richiesta:

- certificazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche (apposita Commissione dell'ASL competente) attestante letteralmente, per i congiunti (limitatamente ai soli casi di coniuge/genitore/fratello/sorella/suoceri) la "non autosufficienza" o "l'incapacità di compiere gli atti quotidiani della vita";
- certificato di residenza del congiunto interessato (o autocertificazione equivalente);

- compilazione del consenso per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali (D.Lgs. n. 196/2003) – Dichiarazione di consenso rilasciata dal familiare.

c) Figli conviventi

a) Numero:

n. 4 e oltre = punti 6
n. 3 = punti 4
n. 2 = punti 2
n. 1 = punti 1

b) Età media:

fino a 3 anni = punti 6
da 3 a 6 anni = punti 5
da 6 a 11 anni = punti 4
da 11 a 14 anni = punti 3
da 14 a 16 anni = punti 2
da 16 a 18 anni = punti 1
oltre i 18 anni = punti 0

c) Per ogni figlio con provate e gravi situazioni di malattia di carattere permanente (non temporaneo) certificate da documentazione probante rilasciata dalle competenti strutture pubbliche, verrà assegnato un punteggio aggiuntivo a seconda della gravità della patologia (a discrezionalità della Commissione secondo l'incidenza sulla capacità/possibilità lavorativa del dipendente, per un massimo di punti 4).

Documentazione richiesta:

- certificazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche (apposita Commissione dell'ASL competente) attestante, per i figli, l'esistenza di una grave situazione di malattia, di carattere permanente (non temporaneo), che richiede la presenza/assistenza continua di familiare;
- compilazione del consenso per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)

d) Per figli a carico in assenza di un genitore:

- per ogni figlio, attribuzione di punti 2 da aggiungere alla sommatoria dei punteggi assegnati, per un massimo di punti 4;

In caso di separazione/divorzio il figlio dovrà risultare a carico del dipendente e convivere con lo stesso, a prescindere dalla corresponsione di emolumenti integrativi del reddito (c.d. "alimenti").

Documentazione richiesta:

- idonea documentazione probante la situazione di separazione o divorzio del dipendente, nonché l'affidamento e la convivenza dei figli;
- compilazione del consenso per la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)

