



**CITTA' DI CARMAGNOLA
PROVINCIA DI TORINO**

**RIPARTIZIONE PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO DI GESTIONE,
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA**

- Ufficio Personale e Organizzazione -

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Approvato con delibera di GC. n. 246 del 06/12/2001

Modificato con delibera di GC n. 385 del 04/12/2009

REGOLAMENTO SUL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE (PART-TIME)

- ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE
- ART. 2 RAPPORTI A TEMPO PIENO E A TEMPO PARZIALE
- ART. 3 PROCEDURA PER LA TRASFORMAZIONE
- ART. 4 CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE
- ART. 5 TITOLI DI PREFERENZA
- ART. 6 RIENTRO A TEMPO PIENO
- ART. 7 CRITERI GENERALI DI PRIORITÀ PER LA TRASFORMAZIONE DEL
 RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO PER IL
 PERSONALE ASSUNTO A TEMPO PARZIALE
- ART. 8 RIDUZIONE DI ORARIO
- ART. 9 TRATTAMENTO ECONOMICO, FERIE, MALATTIA, LAVORO STRAORDINARIO
- ART. 10 INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO D'INTERESSE
- ART. 11 VINCOLI FORMALI
- ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina le procedure per l'assunzione e la trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ai sensi della vigente legislazione in materia¹.

ART. 2 RAPPORTI A TEMPO PIENO E A TEMPO PARZIALE

1. L'attività di lavoro può essere prestata a tempo pieno, per 36 ore settimanali, o a tempo parziale, con trasformazione del rapporto di lavoro su richiesta di parte o per indicazione di apposita procedura di assunzione di dipendenti con regime a part – time che può essere:
 - **di tipo orizzontale** quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - **di tipo verticale** quello in cui risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - **di tipo ciclico** quello prestato solo in alcune settimane o in alcuni mesi dell'anno con orario pieno o ridotto.
2. L'articolazione della prestazione e la sua distribuzione temporale:
 - è scelta dall'Ente, ed è resa nota ai dipendenti, per i posti espressamente istituiti in organico;
 - è concordata con il dipendente, nel caso di trasformazione a domanda.
3. Il rapporto a tempo parziale può essere costituito o trasformato relativamente a tutti i profili delle varie categorie, ad eccezione di quanti previsti dal successivo comma 6.
4. L'amministrazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale (ex art. 39 legge 449/97) individua, per ogni categoria i profili che saranno ricoperti a tempo parziale, nel rispetto del 25% della dotazione organica a tempo pieno, indicando la tipologia del part-time e l'articolazione dell'orario di lavoro. Il predetto limite è arrotondato per eccesso all'unità superiore.
5. Si ritiene che difficilmente possano accedere alla possibile prestazione lavorativa a tempo parziale le figure dirigenziali e il personale appartenente alla categoria "D" incaricato di funzioni relative a posizioni **organizzative che comportano la**

¹D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, art. 36, comma 7
L. 724 del 23 dicembre 1994, art. 22, comma 20
Legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1 (commi estratti)
Legge 24 giugno 1997, n. 196, Art. 13, comma 4
Legge 28/5/1997 n. 140 art.6
L. 449 del 1997, art. 39, commi 25 e 27
CCNL 31/04/1999
L. 488 del 23 dicembre 1999, art. 20 e art. 22
D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61
CCNL 15/09/2000, art. 4, art. 5 e art. 6.
CCNL 05/10/01, art. 16.
CCNL 22/01/04, art.11.
D.L. 112 del 25/06/08 coordinato con Legge di conversione 06/08/08 n. 133.

retribuzione di posizione di cui all'art. 8 del CCNL del 31/03/1999. Tuttavia essendo il Comune di Carmagnola un ente privo di dirigenza sarà possibile individuare, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. In tal caso il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.²

6. Per particolari profili, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno di personale, l'Ente può concordare con la delegazione sindacale limitazione d'accesso al part-time in considerazione delle caratteristiche del servizio.
7. L'orario di lavoro part-time viene proposto dal dipendente e deve essere concordato con il proprio Direttore di Ripartizione o Responsabile di U.O.A. ma non dovrà comunque essere inferiore al 30% delle ore settimanali previste dal C.C.N.L..

ART. 3 PROCEDURA PER LA TRASFORMAZIONE

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere presentata dal dipendente con cadenza semestrale (entro il giorno 10 del mese di giugno per le trasformazioni richieste nel secondo semestre dell'anno – entro il giorno 10 del mese di dicembre per le trasformazioni richieste nel primo semestre dell'anno successivo) alla Ripartizione Personale e Organizzazione con domanda scritta da formularsi utilizzando possibilmente l'apposito modello allegato al presente regolamento, e viene deliberata dalla Giunta Comunale. Eccezionalmente si prescinde da questi tempi qualora l'amministrazione non subisca disservizi o abbia una convenienza dall'accoglimento della richiesta anticipata.
2. La domanda deve indicare oltre ai dati personali e professionali del dipendente richiedente le motivazioni della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso il dipendente intenda svolgere una seconda attività deve specificare in modo dettagliato il tipo di attività, la natura (autonoma o subordinata), l'eventuale datore di lavoro, la sede e l'orario di lavoro, il numero di ore di servizio che si intendono prestare, la loro distribuzione nella giornata, o eventualmente nella settimana, nel mese, nell'anno.
4. La seconda attività lavorativa subordinata o autonoma, sia presso enti pubblici³ che soggetti privati anche mediante l'iscrizione agli albi professionali, può essere esercitata solo qualora la richiesta del part-time comporti una prestazione non superiore al 50% dell'orario.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, si applica la disciplina sulle incompatibilità prevista per il personale a tempo pieno; pertanto, per tale personale, si rimanda al "Regolamento per lo svolgimento di incarichi interni ed esterni da parte di dipendenti comunali" adottato da questo Comune.

² Variato ai sensi dell'art. 11 CCNL del 22/01/04.

³ Per gli incarichi esterni a dipendenti del Comune si veda apposito regolamento approvato con delibera del Commissario straordinario n° 110 del 23/03/2001.

6. L'articolazione dell'orario è concordata con il Direttore di Ripartizione di riferimento e deve essere tale da non rendere scarsamente utilizzabili le prestazioni del dipendente richiedente.
7. Il rapporto di lavoro part - time viene formalizzato per iscritto con la stipula del contratto individuale di lavoro che deve contenere la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico, il profilo, la posizione, la categoria e la Ripartizione di appartenenza.

ART. 4

CRITERI PER LA TRASFORMAZIONE

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part - time avviene con i seguenti criteri:

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro può essere motivata da ragioni personali o per esigenze riconducibili alla prestazione di altra attività.
2. Nel caso di domanda motivata dallo svolgimento di altra attività lavorativa, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part - time può essere concessa dall'Amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda presentata secondo le scadenze di cui al comma 1 dell'art.3 del presente regolamento.⁴
3. Qualora dall'istruttoria della domanda, curata dal Direttore della ripartizione del Personale e Organizzazione di concerto con il Direttore di Ripartizione di appartenenza del richiedente che deve esprimere un parere, risulti sussistere una delle condizioni di incompatibilità o conflitto di interessi, la trasformazione viene negata con provvedimento emanato dalla Giunta Comunale.
4. A cura del Direttore di Ripartizione o Responsabile di U.O.A. interessato, di concerto con il Direttore di Ripartizione del Personale, dopo il ricevimento della domanda, sarà iniziata l'istruttoria volta a verificare se la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio all'attività dell'Amministrazione.⁵
5. Eventualmente la Giunta Comunale, con apposito provvedimento può differire la trasformazione per un periodo massimo di 6 mesi decorrente dalla scadenza dei 60 giorni previsti, qualora si sia comunque ritenuto opportuno accogliere l'istanza del dipendente.
6. In tutti i casi di concessione del part-time l'Amministrazione Comunale valuterà la possibilità di ricoprire la parte rimanente del posto lasciato scoperto con un'eventuale assunzione che può comportare anche la modifica del posto in pianta organica del part-time concesso.
7. La trasformazione del rapporto di lavoro deve comunque avvenire nel rispetto della percentuale massima del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria (A – B1 – B3 - C – D1 – D3). Il predetto limite è arrotondato per eccesso all'unità superiore.
8. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art.4 del

⁴ Modificato ai sensi dell'art. 73 L. 133/08

⁵ Art. 1, comma 58 L. 662/96 come modificato dal D.L. 112/2008

CCNL dell'1.4.1999, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 % massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

9. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

ART. 5 TITOLI DI PREFERENZA

1. Qualora le domande di part - time superino i limiti del contingente ivi previsto, la scelta dei dipendenti da preferire ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sarà effettuata tenendo conto dei seguenti titoli di precedenza:
 - a) dipendenti che assistono i propri familiari portatori di handicap non inferiore al 70%;
 - b) dipendenti che assistono i propri familiari affetti da malattie mentali;
 - c) dipendenti che assistono i propri familiari anziani non autosufficienti;
 - d) dipendenti con figli minori, in relazione al loro numero. In caso di parità di numero, è data precedenza a chi ha il figlio con minore età.
2. I titoli di precedenza devono essere debitamente documentati.

ART. 6 RIENTRO A TEMPO PIENO

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare, dietro presentazione di apposita domanda, a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico come originariamente previsto. La riconversione anticipata del rapporto può intervenire anche ad iniziativa dell'Amministrazione per far fronte a specifiche esigenze di servizio previa accettazione del dipendente.
2. Il dipendente, contestualmente o successivamente alla concessione del part-time, che rientra in regime di lavoro a tempo pieno può essere trasferito, per esigenze organizzative dell'Amministrazione, presso altre ripartizioni diverse da quella in cui prestava servizio in regime di part-time tenendo conto di quanto segue:
 - grado di responsabilità e compiti cui è adibito l'istante;
 - esigenze di funzionalità dei servizi e di presidio del regolare funzionamento dell'attività;
 - presenza nella medesima struttura di altro personale con rapporto di lavoro part time;
 - tipologia e articolazione del tempo parziale.
3. Qualora intervenisse una delle ipotesi di cui sopra, sarà contestualmente data informazione al dipendente dell'eventuale trasferimento d'ufficio.

ART. 7
**CRITERI GENERALI DI PRIORITÀ PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO
DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO PER IL PERSONALE
ASSUNTO A TEMPO PARZIALE**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale può presentare domanda di trasformazione del rapporto a tempo pieno decorsi almeno 3 anni dall'assunzione; la domanda è valutata discrezionalmente dall'Amministrazione, nel rispetto e nei limiti della programmazione dei fabbisogni di personale e delle professionalità necessarie;
2. L'Amministrazione tiene conto, nella valutazione delle domande di conversione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, presentate dal personale assunto a tempo parziale, dei seguenti criteri, elencati in ordine di priorità:
 - a) assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
 - b) anzianità di servizio;
 - c) reddito dei componenti del nucleo familiare dell'interessato

ART. 8
RIDUZIONE DI ORARIO

1. Qualora un dipendente di qualunque ordine e grado per particolari e motivate esigenze personali necessiti di un periodo limitato di riduzione d'orario, o nei casi di mancata concessione di part-time, l'Amministrazione Comunale valuterà l'opportunità e la possibilità di concessione di una diminuzione d'orario limitatamente ad un ridotto arco temporale.
2. La riduzione avrà di norma la durata da un minimo di 1 mese ad un massimo di 3 mesi.

ART. 9
TRATTAMENTO ECONOMICO, FERIE, MALATTIA, LAVORO STRAORDINARIO

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso 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.
3. 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.

4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
5. 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 incompatibilità . Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria con una maggiorazione pari al 15%.
6. 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%.
7. In occasione delle consultazioni elettorali o referendarie le ore di lavoro aggiuntivo prestate dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria pari al 15% (per lavoro aggiuntivo diurno), al 20% (per lavoro aggiuntivo festivo o notturno) e al 25% (per lavoro aggiuntivo notturno e festivo);⁶
8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.
9. 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.
10. 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 dalla L.n.1204/71, 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.
11. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale.
12. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura proporzionale al regime orario adottato.
13. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
14. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

⁶ Variato ai sensi dell'art. 16 CCNL del 05/10/01

ARTICOLO 10 INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO D'INTERESSE

- 1) Il dipendente con rapporto di lavoro a part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, purché espressamente autorizzato dall'Ente.
- 2) Al riguardo l'Ente emetterà espressa autorizzazione verificando l'insussistenza di conflitto di interesse dell'ulteriore attività del dipendente con i compiti istituzionali affidati.
- 3) Fermo restando l'analisi del singolo caso, vi è un conflitto di interesse qualora il dipendente:
 - a) Intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o compartecipazione in persone giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a terzi licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta e il dipendente operi nel Comune in uffici deputati al rilascio dei suddetti provvedimenti;
 - b) Intenda svolgere attività libero professionale al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra ed operi in Uffici deputati al loro rilascio;
 - c) Intenda assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque persone fisiche o giuridiche, la cui attività si estrinsechi nello stipulare o comunque gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti, studi, consulenze per il Comune per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza dell'ufficio cui è preposto;
 - d) Intenda svolgere attività libero professionali 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 di appartenenza ovvero rendere attività di consulenza agli stessi fini a favore di terzi;
 - e) Intenda svolgere attività a favore di soggetti nei confronti dei quali lo stesso o il settore di appartenenza svolga funzioni di controllo o vigilanza;
 - f) Stabilisca rapporti economici con fornitori di beni o servizi per l'amministrazione;
 - g) Intenda assumere incarichi di progettazione a favore di pubbliche amministrazioni nell'ambito territoriale di competenza dell'amministrazione dalla quale dipende.
- 4) In tali casi il rapporto di lavoro a part-time potrà essere rifiutato e, se già in essere, potrà essere immediatamente revocato.
- 5) Al dipendente ammesso al part-time al fine di svolgere altra attività, suscettibile di conflitti potenziali di interesse, la concessione del part-time può essere subordinata a specifiche condizioni.
- 6) Con il provvedimento di autorizzazione, possono essere imposti oneri di informazione relativamente ai singoli progetti, attività o incarichi che il dipendente intenda accettare e fissati i termini entro i quali l'amministrazione può negare con provvedimento motivato il nulla osta. In tali casi, il dipendente non può accettare l'incarico fino al ricevimento del prescritto nulla osta.

- 7) Ogni violazione di quanto sopra e delle eventuali condizioni apposte costituisce responsabilità disciplinare e/o giusta causa di recesso unilaterale del rapporto di lavoro.
- 8) Per l'accertamento delle condizioni di cui sopra, il dipendente è tenuto a comunicare almeno 30 giorni prima dell'inizio la tipologia della nuova attività fornendo ogni utile elemento di valutazione.
- 9) Lo stesso è tenuto ad analogo comunicazione in caso di successivo inizio o di variazione della stessa entro 15 gg dalla stessa.
- 10) In tal caso l'Ente, qualora riscontri successivamente un conflitto di interessi intimerà la cessazione della nuova attività o le dimissioni del dipendente nei termini di preavviso previsti dal contratto.

ART. 11 VINCOLI FORMALI

1. In ottemperanza all'art. 6 comma 1 delle code contrattuali, è obbligatoria la stipula di un contratto individuale in forma scritta, a pena di nullità.
2. Il contratto deve specificare l'articolazione e la collocazione dell'orario.

ART. 12 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs.n.61/2000.

DOMANDA PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A PART-TIME

Al Responsabile della Ripartizione

Al Responsabile del Servizio Personale

Al Direttore generale

e p.c. Al Signor Sindaco

Oggetto: ***“Domanda per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part - time”***

Il/La sottoscritto/a.....nato/a
..... il

residente a..... in Via

dipendente del Comune di Carmagnola

categoria.....posizione.....profilo.....
.....ed in servizio dal.....presso la
Ripartizione.....

CHIEDE

la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Allo scopo precisa che:

- 1) si chiede la trasformazione del rapporto al% della prestazione oraria normale, per ore.....;
- 2) si chiede la seguente articolazione dell'orario di lavoro:.....
con le seguenti modalità:.....

.....

(è necessario indicare dettagliatamente la distribuzione delle ore nei giorni lavorativi, o la distribuzione sulla base delle settimane o dei mesi).

A tal fine dichiara:

a) di richiedere la trasformazione per i seguenti motivi (diversi dalla prestazione di altre attività);

.....

.....

b) di voler svolgere, in concomitanza con il servizio per questo Ente, la seguente attività lavorativa (subordinata o autonoma);

- altro datore.....
 - genere di attività :.....
 - modalità e orario di svolgimento della seconda attività:.....
-;

c) di avere titolo preferenziale alla trasformazione del rapporto in relazione alle seguenti condizioni personali e familiari:

- assistenza di proprio familiare portatore di handicap non inferiore al 70% (da documentare);
- assistenza di proprio familiare affetto da malattia mentale (da documentare);
- assistenza di proprio familiare anziano, non autosufficiente (da documentare);
- assistenza ai propri figli minori (con indicazione di età e numero);
- altro.....(da documentare);

A riprova presenta la seguente documentazione.....

.....

Il sottoscritto/a si obbliga a non svolgere attività in conflitto con le attività istituzionali dell'ente di appartenenza.

data.....

firma