REGOLAMENTO PER LAVORO PART TIME, DIVERSIFICAZIONI DI ORARIO E SMART WORKING

Stato delle edizioni

Edizione n°	*Motivo della edizione*	Data
1	Prima emissione	06/07/2026

Approvazione ed emissione

	Data	Firma
Verificato ed approvato – C.d.A. AMAG Deliberazione n. 137	26/05/2026	Il legale rappresentan Dott. Stefano Franciol
Verificato ed approvato -C.d.A. SO.GE.R.I.	19/06/2026	Il legale rappre Ing. Mauro Br
Verificato ed approvato Determina Amag Reti Gas n. 39	06/07/2026	Il legale rappresentante Dott. Andrea Biancato

L'organizzazione del lavoro richiede un equilibrio costante tra le esigenze dei dipendenti e quelle dell'ente. Per questo motivo, le diverse modalità di svolgimento della prestazione – part-time, diversificazioni orarie e smart working – devono essere ricondotte a criteri chiari, uniformi e coerenti con gli accordi sindacali vigenti. Il presente regolamento definisce le condizioni di accesso, le modalità di utilizzo e i limiti di ciascuna agevolazione, con l'obiettivo di garantire trasparenza, continuità operativa e corretto funzionamento dei servizi nel rispetto delle indicazioni fornite dal CCNL Utilitalia Gas Acqua vigente.

1. Part-Time

Il part-time può essere concesso nelle forme previste dalla normativa e dagli accordi sindacali, ma la sua articolazione deve rispettare alcune condizioni organizzative imprescindibili.

Nel **part-time verticale o misto**, il/la dipendente è tenuto/a a garantire la presenza a tempo pieno nelle giornate di **lunedì e venerdì**, mentre la distribuzione delle restanti ore può essere modulata secondo il contratto individuale.

Nel **part-time orizzontale**, invece, la prestazione deve essere svolta **tutte le mattine**, così da assicurare la copertura delle attività nella fascia di maggiore operatività.

L'azienda, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, prioritariamente valuterà l'accoglimento delle diverse richieste tenendo conto delle esigenze di sostegno alla genitorialità e di assistenza ai famigliari e congiunti. Fatte salve le previsioni di legge, l'azienda tenderà pertanto ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di un genitore, coniuge o convivente, figli o altri famigliari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente malati o portatori di handicap o che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti (art. 12 p.3)

I part time già concessi che non rispettino le regole orarie sopra citate saranno oggetto di analisi e rimodulazione nel rispetto dell'art. 12 punto 6 del CCNL citato.

Per ragioni di coerenza organizzativa, i dipendenti in part-time **non possono accedere allo smart working**.

2. Diversificazioni di orario

Le diversificazioni orarie rappresentano una forma di flessibilità individuale che può essere concessa solo se compatibile con le esigenze dell'unità organizzativa. Pur lasciando margini di adattamento, è necessario garantire un periodo in cui tutti i dipendenti siano presenti contemporaneamente, così da assicurare coordinamento, riunioni e gestione delle attività condivise.

Per questo motivo, è stabilita una **fascia di presenza obbligatoria**:

- **dalle 9:00 alle 16:30**

All'interno di questo intervallo, la presenza in sede è richiesta a tutti. Eventuali flessibilità possono essere collocate prima o dopo tale fascia, previa autorizzazione. Le eventuali diversificazioni concesse al di fuori di tale fascia verranno analizzate e rimodulate direttamente con il/la responsabile e il/la richiedente.

3. Smart Working

Lo smart working è uno strumento utile, ma deve essere utilizzato in modo equilibrato e controllato. Fermo restando l'accordo quadro sottoscritto in data 06/12/2024, esso viene consentito per un massimo di **un giorno a settimana**, non suddivisibile in due mezze giornate. Tale disposizione è riferibile all'attuale stato di crisi energetica e alle raccomandazioni IEA (Agenzia Internazionale dell'energia) al fine di ridurre la richiesta di carburante per i trasporti privati. Per garantire la tracciabilità della prestazione, il responsabile deve definire in anticipo gli obiettivi della giornata di lavoro agile, mentre il dipendente è tenuto a produrre un report delle attività svolte, che costituisce prova dell'effettiva esecuzione del lavoro.

Lo smart working non può essere richiesto da chi già usufruisce di orario di lavoro part-time e nelle giornate che precedono o seguono la fruizione di ferie o permessi a giornata intera.

L'analisi e la riorganizzazione della fruizione del lavoro in Smart, sarà effettuata direttamente con il/la responsabile ed il/la richiedente.

4. Agevolazioni speciali (2 giorni e mezzo)

La previsione dei 10 giorni/mese (**2 giorni e mezzo settimana) così come indicati in accordo** può essere concessa esclusivamente ai dipendenti, per i quali il medico competente, viste le patologie, consiglia al Datore di Lavoro lo svolgimento dell'attività lavorativa in Smart con maggiore frequenza. Tale indicazione deve risultare dal giudizio medico di idoneità. L'agevolazione è collegata pertanto alla revisione periodica con le tempistiche previste della visita medica, secondo le indicazioni ivi fornite.

5. Procedura di richiesta

Per tutte le tipologie di agevolazione, la procedura è uniforme e prevede:

1. presentazione della richiesta tramite modulo interno;
2. motivazioni alla base della richiesta;
3. valutazione del responsabile di struttura;
4. verifica della compatibilità organizzativa da parte dell'Ufficio HR;
5. provvedimento di autorizzazione o diniego motivato;
6. registrazione nel fascicolo personale.