

# **Regolamento per la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**

**Approvato con delibera di G. C. n. 665 del 4.11.2010;**

**modificato con delibera di G. C. n.72 del 28.2.2013;**

**modificato con delibera del Commissario straordinario n.649 del 30.12.2014;**

**modificato con delibera di G. C. n. 450 del 29/12/2016**

**Appendice ed integrazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi**

**REGOLAMENTO**  
**PER LA DISCIPLINA DELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE**

**Art. 1 Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento si applica al personale assunto a tempo indeterminato.

**Art. 2 Contingenti**

1. Possono essere costituiti rapporti di lavoro a tempo parziale mediante trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel limite massimo del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo indeterminato di ciascuna categoria, con arrotondamento all'unità superiore, alle date di scadenza per la presentazione della domanda di trasformazione di cui al successivo articolo 5.
2. Nell'ambito della percentuale massima di cui al comma precedente, il contingente di personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale è fissato, per ciascuna Direzione, nel massimo del 25% (con arrotondamento per eccesso onde arrivare all'unità) del personale a tempo indeterminato e a tempo pieno in servizio presso la Direzione alle date di scadenza per la presentazione della domanda di trasformazione di cui al successivo art. 5.
3. E' possibile elevare il contingente di cui al comma precedente di un ulteriore 10% massimo in presenza di documentate situazioni familiari gravi quali assistenza ad anziani o familiari non autosufficienti o con gravi patologie in atto e presenza di figli con età fino a 14 anni.
4. Per gli operatori di Polizia locale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è limitata al 10% di detto personale in servizio.  
E' possibile elevare il contingente di un ulteriore 10% massimo nei casi di cui al comma precedente.  
Per il personale amministrativo in servizio presso la Direzione Polizia Municipale, si applicano le percentuali di cui al comma 2 e 3 (calcolate sul totale dello stesso personale amministrativo).
5. La previsione contenuta nell'art. 4 comma 2 del CCNL 14/09/2000 si applica al personale con incarico di P.O./A.P. ai sensi del C.C.N.L. del 22/01/2004.

**Art. 3 Orario di lavoro e tipologia**

1. Le tipologie di articolazione del rapporto di lavoro a tempo parziale sono quelle consentite dal C.C.N.L.: part-time orizzontale, part-time verticale su base settimanale, mensile e annuale e part-time cosiddetto "misto", vale a dire una combinazione dei primi due.
2. La durata della prestazione lavorativa su base settimanale del personale a tempo parziale può essere di 18, 24 o 30 ore. I profili orari sono i seguenti:
  - 6 ore per 3 giorni = 18 ore
  - 9 ore per 2 giorni = 18 ore
  - 3 ore per 6 giorni = 18 ore
  - 4 ore per 6 giorni = 24 ore
  - 6 ore per 4 giorni = 24 ore
  - 6 ore per 5 giorni = 30 ore
  - 5 ore per 6 giorni = 30 ore.
3. Per quanto riguarda la tipologia di part-time verticale la durata della prestazione lavorativa su base annua può essere di 11, 10, 9 o 6 mesi.
4. Sono fatte salve le diverse articolazioni in essere per i/le lavoratori/trici che già ne usufruiscono.
5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica di norma il medesimo regime dell'orario di lavoro e degli istituti connessi, previsti per il personale a tempo pieno. In particolare si applica la flessibilità in entrata ed in uscita e, nel caso di part-time orizzontale, la fascia rigida è ridotta in misura corrispondente alla riduzione dell'orario, con anticipazione dell'uscita. Con accordo fra le parti può essere prolungata la flessibilità in entrata.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario sono di norma incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale salvo per quanto previsto all'art. 6 commi 2 – 6 CCNL 14/9/2000.

### **Art. 3-bis Durata**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale è a tempo determinato per la durata di 1 anno eventualmente rinnovabile.

### **Art. 4 Personale scolastico**

Il regime di rapporto a tempo parziale per il personale scolastico assunto a tempo indeterminato è disciplinato dal presente Regolamento, con particolare riferimento all'art. 3-bis, come integrato dagli artt. 11 e 20 del Regolamento per il personale educatore e docente dei nidi e scuole dell'infanzia.

### **Art. 5 Procedure di trasformazione del rapporto**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può avvenire solo su domanda dell'interessato, a condizione che il richiedente sia in possesso di un'anzianità di servizio presso il Comune di Venezia di almeno sei mesi.
2. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro devono essere presentate:
  - a) dal 1° maggio al 31 maggio:
    - per i part-time orizzontali e verticali su base settimanale con decorrenza compresa tra il 1° luglio e il 31 dicembre;
    - per i part-time verticali su base annua con astensione compresa tra il 1° luglio e il 31 dicembre;
  - b) dal 1° novembre al 30 novembre
    - per i part-time orizzontali e verticali su base settimanale con decorrenza compresa tra il 1° gennaio e il 30 giugno
    - per i part-time verticali su base annua con astensione compresa tra il 1° gennaio e il 30 giugno.

Le domande di trasformazione possono essere eccezionalmente presentate anche al di fuori dei termini di cui sopra, tenendo conto delle esigenze organizzative, in presenza di situazioni personali e/o familiari gravi, non prevedibili e debitamente documentate.

3. Fanno eccezione il personale educatore e docente delle scuole dell'infanzia e degli asili nido, per i quali le domande devono essere presentate entro il 31 maggio e decorrono dal 1° settembre. Per i seguenti profili di attività sono individuati preventivamente i posti ricopribili con rapporto di lavoro a tempo parziale: personale educatore e docente delle scuole dell'infanzia e degli asili nido.
4. Le domande di part-time dovranno essere inviate, compilando apposito modulo presente nella intranet "Altana", al Dirigente della struttura di assegnazione del dipendente e alla Direzione Sviluppo organizzativo e strumentale – Settore Risorse umane organizzazione. Nella domanda dovranno essere indicate:
  - la data di decorrenza dalla quale si chiede la trasformazione del rapporto di lavoro;
  - la tipologia di part-time;
  - l'articolazione dell'orario;
  - l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato per il cui esercizio viene richiesto il tempo parziale.
5. Il Dirigente della struttura di assegnazione presso la quale il dipendente presta servizio esprime il proprio parere in ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro, con particolare riguardo all'eventuale presenza di conflitto di interessi con l'attività prestata per il Comune di Venezia nel caso di richiesta di tempo parziale per l'esercizio di un'altra attività, e agli orari di lavoro richiesti. A tale riguardo il Dirigente può:
  - a) esprimere parere favorevole;
  - b) esprimere parere favorevole ma con tipologia o articolazione di orario diversa da quella proposta dal dipendente. In tal caso dovrà essere individuata, sentito il lavoratore eventualmente assistito dal rappresentante sindacale di sua scelta, una diversa soluzione, comunque nell'ambito delle previsioni dell'articolo 3, da comunicare successivamente alla Direzione Sviluppo organizzativo e strumentale – Settore Risorse umane organizzazione.
  - c) esprimere parere negativo adeguatamente motivato in relazione al caso concreto, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione lavorativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.
  - d) esprimere parere negativo per incompatibilità o conflitto di interessi con l'attività prestata per il Comune di Venezia nel caso di richiesta di tempo parziale per l'esercizio di un'altra attività.

6. La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione del termine, della durata della prestazione lavorativa nonché della tipologia e del relativo trattamento economico.
7. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si perfeziona con la sottoscrizione del contratto, di cui al precedente comma, da effettuarsi entro la data di decorrenza e comunque entro 60 giorni dalla data di presentazione della domanda.

#### **Art. 6 Diritto alla trasformazione per i lavoratori affetti da specifiche patologie. Criteri di precedenza.**

1. Sussiste il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time nel caso di lavoratori affetti dalle patologie di cui all'art. 12 bis comma 1 del D.lgs. 25.2.2000 n. 61.
2. Qualora le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro eccedano il contingente di cui all'articolo 2, la precedenza viene accordata ai sensi dell'art. 4 comma 12 del C.C.N.L. 14.9.2000.

#### **Art. 7 Attività incompatibili <sup>1</sup>**

1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge, regolamentare e contrattuale in materia di divieto di cumulo di impieghi ed incarichi, con specifico riferimento alle procedure ed ai limiti previsti per lo svolgimento di un'altra attività lavorativa subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, ed a quanto previsto dal regolamento comunale per il conferimento ed autorizzazione di incarichi, la verifica circa la sussistenza di conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente e la specifica attività di servizio è di competenza del Dirigente della struttura di assegnazione. La verifica si conclude con un parere motivato.
2. In via generale si riscontra conflitto di interesse, a titolo esemplificativo:
  - quando l'attività di lavoro sia svolta presso soggetti che direttamente o indirettamente, sia in forma individuale che societaria, intrattengano rapporti contrattuali con il Comune di Venezia;
  - quando lo svolgimento di attività di lavoro riguardi prestazioni connesse per materia alle mansioni espletate ed alla posizione ricoperta dal dipendente presso il Comune di Venezia;
  - ai dipendenti iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionali non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche, compreso il Comune di Venezia; possono essere assunti incarichi professionali di progettazione per conto di Pubbliche Amministrazioni, svolti al di fuori dall'ambito territoriale del Comune di Venezia<sup>2</sup>;
  - quando l'attività di lavoro interferisca con i compiti istituzionali del dipendente, perché si tratta di materie sottoposte al controllo o vigilanza del dipendente o del Servizio di appartenenza oppure quel dipendente o il Servizio di appartenenza sovrintenda a quel ramo di attività o rilasci concessioni o autorizzazioni a qualunque titolo;
  - quando l'attività di lavoro comporti prestazioni a favore di soggetti che hanno in essere con il Comune contratti di appalto, somministrazione, fornitura o prestazione di opera intellettuale o professionale, relativamente a quei dipendenti che hanno partecipato a qualunque titolo al procedimento amministrativo di individuazione del fornitore.
  - In tutti i casi in cui il Dirigente rilevi la sussistenza di una situazione di incompatibilità o di conflitto di interesse, anche solo potenziale.
3. E' vietata la stipula di un altro contratto di lavoro subordinato con una Pubblica Amministrazione salvo che si tratti di Ente Locale.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, al Dirigente della struttura di assegnazione nonché alla Direzione Sviluppo organizzativo e strumentale – Settore Risorse umane organizzazione l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna. La comunicazione di variazione comporta una ulteriore verifica circa la sussistenza di conflitto di interessi.

#### **Art. 8 Diniego**

1. La Direzione Sviluppo organizzativo e strumentale – Settore Risorse umane organizzazione nega la trasformazione in caso di:
  - domanda presentata fuori termine;

<sup>1</sup> Articolo sostituito con Delibera del Commissario Straordinario n.649 del 30/12/2014

<sup>2</sup> cfr. art. 90 co. 4 D.Lgs. n. 163/2006 e art. 1 co. 56 bis L. n. 662/1996.

- superamento dei contingenti di cui all'art.2;
- domanda presentata da personale in servizio con anzianità nel Comune di Venezia inferiore a sei mesi;
- parere del Dirigente della struttura di assegnazione del dipendente che attesti incompatibilità ai sensi degli articoli 5 lettera d) e 7 o pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione ai sensi dell'art. 5 lettera c).

#### **Art. 9 Modifica del rapporto di lavoro da un profilo di part-time ad un altro**

1. La richiesta del dipendente di passare da un profilo di part-time ad un altro deve essere presentata nei termini di cui al precedente articolo 5 ed il suo accoglimento è condizionato all'espletamento delle procedure e delle verifiche dettate per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
2. Il dipendente, al fine di ottenere il passaggio da un profilo di part-time ad un altro, deve permanere per almeno un anno nel profilo per il quale aveva ottenuto la precedente trasformazione, al fine di evitare che trasformazioni ravvicinate nel tempo possano creare problemi organizzativi alle strutture operative.
3. La procedura autorizzativa è analoga a quella prevista all'articolo 5, con sottoscrizione del relativo atto scritto di modifica e con i medesimi tempi di presentazione delle domande, ferma restando la durata di 1 anno del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 3-bis.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale costituito prima del 1/1/2017 possono fare richiesta di modifica del part-time ai sensi del presente articolo e del termine di cui all'art. 3 bis.

#### **Art. 10 Rientro a tempo pieno**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro trasformato a tempo parziale rientra a tempo pieno alla scadenza dell'anno di durata del rapporto a tempo parziale.
2. Il rientro a tempo pieno può avvenire anche prima della scadenza dell'anno di durata del rapporto a tempo parziale, su presentazione di domanda da parte del dipendente, previo parere favorevole del Dirigente della struttura di assegnazione del dipendente. Il rientro a tempo pieno avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta.

#### **Art. 11 Norme finali**

1. Il presente regolamento costituisce appendice ed integrazione del regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto, si applicano le norme vigenti del contratto collettivo nazionale di lavoro.