



COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO

Regolamento comunale dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 09/01/2024

I N D I C E

Articolo 1 – Oggetto	3
Articolo 2 – Definizioni.....	3
Articolo 3 – Ambito di applicazione	3
Articolo 4 – Tipologie di part- time	3
Articolo 5 – Posti a part - time	4
Articolo 6 - Contingente massimo del personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale.....	4
Articolo 7 - Precedenza nell'accoglimento delle richieste	4
Articolo 8 - Presentazione della domanda e decorrenza della trasformazione	5
Articolo 9 – Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto	7
Articolo 10 – Orario di lavoro	7
Articolo 11 – Trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part-time ad un'altra.....	8
Articolo 12 – Trasformazione del rapporto di lavoro per lo svolgimento di una seconda attività lavorativa...	8
Articolo 13 – Rientro a tempo pieno.....	10
Articolo 14 – Ferie e altri congedi.....	11
Articolo 15 – Trattamento economico.....	11
Articolo 16 – Norma di rinvio	11
Articolo 17 – Entrata in vigore	11

Articolo 1 – Oggetto

1. Il presente regolamento, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, disciplina le procedure di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale, di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa o di trasformazione da una tipologia di part-time ad un'altra e le modalità di svolgimento nei confronti del personale comunale, ad eccezione del personale individuato all'art. 9 del presente regolamento.

Articolo 2 – Definizioni

1. Per “tempo pieno” si intende l'orario normale di lavoro fissato dalla normativa vigente
2. Per rapporto di lavoro a “tempo parziale” si intende lo svolgimento di mansioni lavorative per un periodo di tempo di durata inferiore al normale orario di lavoro settimanale, ferma restando la qualità delle prestazioni rese in relazione all'area di appartenenza ed al profilo ricoperti dal lavoratore.
3. I termini “tempo parziale” e “part time” sono da considerarsi sinonimi.

Articolo 3 – Ambito di applicazione

1. Il Comune di Torri di Quartesolo può costituire rapporti di lavoro a tempo indeterminato a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili individuati a tempo parziale nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, qualora disponibili, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione temporanea, su richiesta dei dipendenti interessati, del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente.
2. L'Amministrazione, nel caso di cui al precedente punto b), previa istanza del dipendente interessato può concedere o meno la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. L'Amministrazione in relazione alle specifiche esigenze organizzative può individuare, se necessario e anche in via temporanea, gli incarichi di elevata qualificazione che possono essere conferiti anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. In tal caso il trattamento economico dovrà essere riproporzionato anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Articolo 4 – Tipologie di part- time

1. Il part-time orizzontale consiste in un'articolazione della prestazione di servizio con orario ridotto, rispetto al tempo pieno, in tutti i giorni lavorativi della settimana (5 o 6 giorni).
2. Il part-time verticale consiste in un'articolazione della prestazione di servizio svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno in misura tale da rispettare, come media, nell'arco temporale preso in considerazione, la durata del lavoro prevista per il tempo parziale.
3. Il part-time misto prevede la combinazione delle due modalità descritte ai commi precedenti, e conseguentemente consiste in un'articolazione della prestazione di servizio con orario ridotto, rispetto al tempo pieno, in periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

4. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

Articolo 5 – Posti a part - time

1. L'Ente in fase di determinazione dei fabbisogni di personale, individua nella propria dotazione organica i posti da coprire con contratti di lavoro a part-time.
2. Il personale dipendente a tempo pieno può richiedere di trasformare il proprio rapporto di lavoro a part time, secondo le modalità previste dalla vigente normativa e dal presente regolamento.
3. Il personale a tempo pieno che effettui domanda di trasformazione del rapporto a part-time o che abbia già ottenuto la trasformazione può essere trasferito a coprire i posti vacanti a part-time previsti dalla dotazione organica, compatibilmente con la l'area, il profilo ed i titoli di studio e professionali posseduti dal dipendente.
4. Per esigenze organizzative e gestionali l'Amministrazione ha facoltà di assegnare il dipendente che chiede la trasformazione a part-time del proprio rapporto di lavoro ad un altro ufficio, compatibilmente con la l'area, il profilo ed i titoli di studio e professionali posseduti dal dipendente.

Articolo 6 - Contingente massimo del personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53 comma 2 del CCNL 2016-2018 il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area (ex categoria), rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il rispetto di tale contingente viene verificato anche al 30 giugno dell'anno in corso.
2. E' possibile elevare il contingente della dotazione organica di ciascuna area indicato al comma 1, fino ad un ulteriore 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari individuate dall'Ente in sede di contrattazione integrativa, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente e delle casistiche indicate al successivo articolo 7 comma 1, che rappresentano i criteri da utilizzarsi nel conferire priorità qualora il numero delle richieste ecceda il suddetto contingente.

Articolo 7 - Precedenza nell'accoglimento delle richieste

1. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dell'art. 6, viene data la precedenza, nell'ordine, ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;¹

¹ 4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge (la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge), i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con

- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ulteriori titoli di precedenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere aggiunti in sede di contrattazione decentrata.

2. E' fatto salvo il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015² e che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. 80/2015 e dell'art. 43, comma 6, CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.
3. Nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8 del CCNL 2016/2018.

Articolo 8 - Presentazione della domanda e decorrenza della trasformazione

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene previa richiesta scritta del dipendente indirizzata congiuntamente al Responsabile del Servizio di appartenenza e al Responsabile del Servizio Risorse Umane, che deve contenere le seguenti indicazioni:
 - a) dati anagrafici;
 - b) servizio di appartenenza;
 - c) attuali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
 - d) tipologia di rapporto (tempo parziale orizzontale o verticale o misto);
 - e) numero ore lavorative settimanali;
 - f) articolazione oraria proposta;
 - g) decorrenza della trasformazione;

figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

² 3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

- h) motivazioni della richiesta, con particolare riferimento a quelle che danno origine a priorità di accoglimento della domanda;
 - i) eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere nel caso di richiesta di tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.
2. La tipologia del rapporto, la misura della prestazione e l'articolazione oraria della prestazione nel rapporto a tempo parziale sono conformate alle esigenze funzionali e organizzative del servizio con particolare riferimento alle esigenze di apertura dei servizi all'utenza.
 3. L'articolazione oraria deve essere concordata tra il Responsabile del Servizio e il dipendente interessato attraverso una trattativa finalizzata al raggiungimento di un accordo. Ove l'accordo non sia raggiunto, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale risulta non attuabile e pertanto non ha luogo.
 4. Entro quindici giorni dal ricevimento della richiesta il Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente valuta anche la possibilità o meno di impiegare il dipendente a tempo parziale nel medesimo o in altri uffici del proprio servizio, compatibilmente con l'area, il profilo professionale e i titoli posseduti. Nel caso in cui la trasformazione, in relazione alle mansioni e alla posizione nell'organizzazione ricoperta dal dipendente, comporti pregiudizio alla funzionalità del Servizio, il Responsabile esprime motivato parere contrario.
 5. Al fine di consentire una migliore programmazione delle attività, la trasformazione del rapporto di lavoro ha le seguenti scadenze e decorrenze:

Presentazione della domanda	Data di decorrenza
Dal 1 al 31 Dicembre	1 Marzo
Dal 1 al 30 Giugno	1 Settembre

6. L'Ente, entro 60 giorni dal termine ultimo di presentazione della domanda da parte del dipendente dovrà dare comunicazione all'interessato circa l'accoglimento o meno della stessa, indicando altresì l'eventuale posticipo della decorrenza della trasformazione per motivate esigenze di funzionalità del servizio.
7. La domanda, completa delle indicazioni di cui al comma 1, va presentata tramite modulo protocollato con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Si può prescindere dai suddetti termini nel caso in cui l'accoglimento anticipato della domanda sia funzionale alle esigenze dell'Ente. Le domande sono altresì esentate da limiti temporali in presenza di gravi e documentate esigenze familiari o personali individuate al precedente art. 7.
8. Sulla base della domanda presentata il Servizio Risorse Umane può richiedere integrazioni al dipendente nel caso di domanda incompleta delle indicazioni prescritte e può richiedere chiarimenti al fine di verificare eventuali conflitti di interesse con l'attività di lavoro che il dipendente intende eventualmente svolgere.
9. In caso di parere favorevole del Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente il Responsabile del Servizio Risorse Umane con propria determinazione predispone la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con le decorrenze di cui al comma 5, cui fa seguito la stipula di un nuovo contratto individuale di lavoro contenente l'indicazione della tipologia e misura della prestazione lavorativa nonché della nuova articolazione oraria così come concordata tra il dipendente ed il Responsabile del Servizio di appartenenza, nonché il termine del contratto stesso. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. Al fine di evitare che per il raggiungimento del contingente del 25% sia preclusa ai dipendenti la possibilità di ottenere il part-time, la concessione di detto istituto non sarà illimitata temporalmente, ma a tempo determinato.
11. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale viene inizialmente accordata per la durata di due anni. Successivamente, i dipendenti ancora interessati a proseguire il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovranno ripresentare la domanda, secondo le decorrenze fissate all'art. 8, per un rinnovo del rapporto di lavoro a tempo parziale della durata di un ulteriore anno. La valutazione delle domande seguirà in ogni caso i criteri di priorità indicati all'articolo 7. A seguito di accordo tra le parti e nel rispetto di quanto previsto al successivo art. 10, comma 2, può anche essere prevista una durata iniziale del rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore ai due anni.

Articolo 9 - Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto

1. L'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:
 - a) per il personale che sta svolgendo il periodo di prova;
 - b) qualora si determini il superamento del contingente massimo di cui all'art. 6;
 - c) qualora l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - d) qualora il Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente dichiari che, in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio nell'organizzazione dell'ufficio e/o alla funzionalità dei servizi all'utenza;
 - e) per il personale che lavora a turno salvo che non accetti di essere inserito nei normali turni di lavoro dei colleghi con turni di durata pari a quella degli altri;
 - f) qualora la richiesta non sia conforme a quanto previsto dal presente regolamento.

Articolo 10 - Orario di lavoro

1. L'orario di servizio del lavoratore a tempo parziale deve essere articolato in maniera tale da risultare funzionale alle esigenze del Servizio/Ufficio di appartenenza.
2. La misura della prestazione lavorativa a tempo parziale rapportata all'orario di lavoro settimanale previsto dalle vigenti norme contrattuali viene fissata nelle seguenti percentuali:

Orario settimanale
18 ore settimanali (50% di 36 ore)
24 ore settimanali (66,67% di 36 ore)
27 ore settimanali (75% di 36 ore)
30 ore settimanali (83,33% di 36 ore)

3. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.³

³ Rif. art. 54, comma 4, CCNL 21.05.2018. Queste sono le uniche "clausole elastiche" di cui si può disporre. Non

4. L'articolazione oraria deve essere coerente con la disciplina degli orari di lavoro in vigore per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
5. Per il servizio prestato con rientro pomeridiano (mattina + pomeriggio) e per almeno 8 ore giornaliere è obbligatoria la pausa pranzo, da effettuarsi nei termini e con le modalità stabilite da regolamentazione adottata in materia e applicata a tutto il personale.
6. Per motivi organizzativi la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può comportare mobilità interna all'Ente; in particolare, per il personale inserito in strutture aperte al pubblico, la concessione è subordinata al trasferimento presso altri uffici, salvo diversi accordi tra le parti.
7. All'inizio ed alla fine del proprio orario di lavoro i dipendenti a part-time possono utilizzare la flessibilità sia in anticipo che in posticipo nella stessa misura prevista per il personale a tempo pieno.
8. Sono fatte salve le eventuali diverse articolazioni orarie rispetto a quelle indicate al precedente comma 2, risultanti da contratto stipulato in data antecedente alla data di approvazione del presente regolamento.
9. Al personale a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto entro il normale orario di lavoro di 36 ore può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti ma entro l'orario ordinario di lavoro, fermo restando i presupposti e i limiti di cui all'art. 62 del CCNL 2019-2021;
10. Al personale a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro in conformità con l'articolo 62 del CCNL 2019-2021
11. I dipendenti con orario part-time non possono svolgere il servizio di pronta reperibilità.

Articolo 11 – Trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part-time ad un'altra

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a part-time da una tipologia all'altra o in una percentuale diversa da quella già autorizzata dovrà essere presentata con le medesime modalità e gli stessi tempi previsti dall'art. 8 e comunque non potrà essere accolta prima del decorso di un biennio dalla precedente trasformazione, a meno che la richiesta non sia compatibile con le esigenze organizzative dell'Ente.

Articolo 12 – Trasformazione del rapporto di lavoro per lo svolgimento di una seconda attività lavorativa.

1. Al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale e prestazione lavorativa superiore al 50% di quella a tempo pieno, si applica la normativa vigente in tema di incompatibilità, conflitto di interesse e cumulo di impieghi ed incarichi per il personale dipendente a tempo pieno.

quelle di cui all'art. 6, D.Lgs. 81/2015 che consentono, nel rispetto di quanto stabilito dai CCNL, di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o di aumentarne la durata.

2. Il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa pari o inferiore al 50% di quella a tempo pieno può:
 - a) svolgere attività professionale, anche con iscrizione al relativo albo ove prevista;
 - b) svolgere attività di lavoro subordinato a favore di privati;
 - c) svolgere attività di lavoro autonomo o parasubordinato a favore di privati o pubbliche amministrazioni;
 - d) svolgere incarichi conferiti da privati o pubbliche amministrazioni;
 - e) esercitare il commercio e l'industria;
 - f) accettare cariche in società a scopo di lucro.L'attività lavorativa presso altre pubbliche amministrazioni può essere svolta nel rispetto di quanto disposto dall'art. 53 del D. Lgs 30/03/2001, n. 165.
3. L'attività può essere svolta solo al di fuori dell'orario di servizio, previa comunicazione all'Amministrazione, che ne verifica la compatibilità con le attività di istituto ed eventuali conflitti di interessi.
4. La richiesta di trasformazione a tempo parziale per una percentuale pari o inferiore al 50% dell'orario pieno e finalizzata allo svolgimento di attività extra istituzionale viene negata nel caso in cui l'attività risulti incompatibile con lo specifico servizio che il dipendente svolge presso l'Amministrazione.
5. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, non possono essere conferiti incarichi professionali dalle Amministrazioni Pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una Pubblica Amministrazione (art. 1 comma 56 bis della Legge 662/1996).
6. Il dipendente è tenuto a comunicare con un preavviso di almeno quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna, e ha il dovere di curare che ogni attività sia svolta in modo da non arrecare pregiudizio alle funzioni, al prestigio e al buon andamento dell'Amministrazione. È tenuto altresì a comunicare entro lo stesso termine eventuali situazioni di incompatibilità venute a determinarsi.
7. Ai fini dell'autorizzazione allo svolgimento di altre attività l'Amministrazione valuta la natura e il tipo di incarico/attività, la compatibilità con l'attività istituzionale dell'Ente e con le esigenze d'ufficio, anche sotto il profilo della durata e della frequenza degli incarichi stessi e degli impegni richiesti, avendo riguardo anche ad eventuali incarichi già autorizzati.
8. In particolare la valutazione di compatibilità, in relazione alla natura e il tipo dell'incarico, deve considerare:
 - a) le specifiche funzioni svolte presso il servizio dall'interessato;
 - b) le peculiarità di esercizio propri dell'attività esterna;
 - c) l'ambito di esercizio dell'attività esterna ove rilevante ai fini dell'eventuale incompatibilità;
 - d) gli strumenti e le informazioni necessarie per esercitarla (che non devono coincidere con quelle di proprietà del Comune);
 - e) i soggetti cui l'attività si rivolge;
 - f) la possibilità che l'attività arrechi dei pregiudizi al prestigio, all'immagine e al patrimonio del Comune di Torri di Quartesolo.
9. Vi è incompatibilità qualora il dipendente intenda svolgere le seguenti attività o incarichi:
 - a) socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o partecipazione in persone giuridiche, la cui attività consista anche nel procurare a

terzi permessi, licenze, autorizzazioni, concessioni, nulla osta, contributi, finanziamenti, agevolazioni, cofinanziamenti o altri provvedimenti recanti utilità economiche o finanziarie nelle materie di competenza del servizio al quale il dipendente è assegnato;

- b) socio, dipendente, collaboratore, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o compartecipazione in persone giuridiche, la cui attività si estrinsechi nello stipulare o comunque gestire convenzioni o intrattenere rapporti contrattuali ovvero sviluppare progetti, studi, consulenze in favore o per conto del Comune di Torri di Quartesolo, per prestazioni da rendersi nelle materie di competenza del servizio al quale il dipendente è assegnato;
 - c) attività libero professionale finalizzata a procurare a terzi provvedimenti amministrativi qualora il dipendente sia assegnato a servizi competenti al loro rilascio;
 - d) attività libero professionale in campo legale, tecnico 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 Torri di Quartesolo ovvero attività di consulenza agli stessi fini a favore di terzi;
 - e) attività a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente stesso, o il servizio al quale è assegnato, svolga funzioni di controllo o vigilanza;
10. In presenza di una situazione di incompatibilità, l'autorizzazione allo svolgimento dell'attività extra istituzionale viene negata.
11. Per ogni altro istituto normativo si fa riferimento alla disciplina vigente in materia di incompatibilità.

Articolo 13 – Rientro a tempo pieno

1. Nel rispetto di quanto stabilito dal precedente articolo 8 in merito alla decorrenza della trasformazione, il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ha diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.
2. Il rientro a tempo pieno può avvenire prima della scadenza del biennio su domanda del dipendente ed in base alle necessità organizzative dell'Ente, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015⁴
3. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di 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 e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
4. Per motivi organizzativi e a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni, l'Ente può accettare la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, anche prima del decorso del triennio.
5. Al fine di garantire trasparenza nel procedimento di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno l'Amministrazione rende noto periodicamente i posti disponibili individuati negli atti di programmazione. In tutti i casi in cui le richieste di trasformazione da tempo parziale a tempo pieno siano superiori al numero dei posti individuati negli atti di programmazione dell'Ente, si formulerà una graduatoria degli istanti sulla base della maggiore anzianità di servizio presso

⁴ Vedasi nota n. 2.

l'Ente. In caso di parità, precederà il dipendente con maggiore età anagrafica e in caso di ulteriore parità il dipendente con il minor valore ISEE del nucleo familiare.

Articolo 14 – Ferie e altri congedi

1. Alla data della trasformazione dell'orario di lavoro, sia da tempo pieno a tempo parziale e viceversa che tra le diverse tipologie di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve aver utilizzato tutte le ferie maturate a tale data.
2. La spettanza delle ferie, dei permessi (giornalieri/orari) e degli altri istituti giuridici previsti dal CCNL e dalle disposizioni normative vigenti, è stabilita dal CCNL; la spettanza è riproporzionata e differenziata in relazione sia alla tipologia di part time (orizzontale o verticale/misto) che alla natura del permesso/istituto giuridico.

Articolo 15 – Trattamento economico

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo di cui alla normativa generale e contrattuale vigente (Art.62 CCNL 2019-2021).
2. Per quanto riguarda il trattamento economico accessorio si fa riferimento al Contratto Collettivo Integrativo (CCI) dell'Ente.

Articolo 16 – Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni in materia di cui al D.Lgs. n. 81/2015 e dai contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali nel tempo vigenti.

Articolo 17 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della delibera di approvazione e sostituisce il precedente regolamento dei rapporti di lavoro part-time.
