



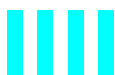
I REGOLAMENTI PROVINCIALI: N. 38



PROVINCIA DI PADOVA



***RAPPORTO DI LAVORO
A TEMPO PARZIALE***



Approvato D.P. in data 6.10.2025 n. 128 reg..

INDICE

- Art. 1 -** Rapporto di lavoro a tempo parziale. Definizioni
- Art. 2 -** Contingenti
- Art. 3 -** Esclusioni
- Art. 4 -** Criteri di precedenza
- Art. 5 -** Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro
- Art. 6 -** Orario di lavoro e tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 7 -** Modalità di trasformazione del rapporto
- Art. 8 -** Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto
- Art. 9 –** Attività extraistituzionali svolte dal personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%
- Art. 10 -** Durata del rapporto di lavoro a tempo parziale e norma transitoria per i part time misti o verticali su base annua
- Art. 11 -** Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale comandato
- Art. 12 -** Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno
- Art. 13 -** Personale a tempo determinato e parziale
- Art. 14 –** Norma di rinvio

Art. 1
Rapporto di lavoro a tempo parziale. Definizioni

1. La presente disciplina stabilisce, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
2. Per tempo pieno si intende l'orario normale di lavoro fissato dalla normativa vigente. Per tempo parziale (part-time) si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale sottoscritto dal lavoratore, che risulti inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno.

Art. 2
Contingenti

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25%, arrotondato per eccesso, della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna "area professionale" rilevata al 31 dicembre di ogni anno, intesa come personale effettivamente in servizio, escluse le posizioni di particolare responsabilità (EQ) di cui al successivo articolo 3. Detta percentuale può essere aumentata, tenuto conto delle esigenze organizzative, di un ulteriore 10% massimo, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, individuate preventivamente in sede di contrattazione decentrata. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 3
Esclusioni

1. Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:
 - personale con qualifica dirigenziale;
 - personale con incarico di Alta Specializzazione;
 - personale con incarico di Elevata Qualificazione.
2. I titolari di incarico di EQ possono ottenere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico.

Art. 4
Criteri di precedenza

1. Qualora le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovessero superare i contingenti di cui all'art. 2 del presente regolamento, hanno la precedenza i casi previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali (art. 53, comma 9, del CCNL 21/05/2018), seguendo l'ordine di priorità di seguito indicato:
 - a) dipendenti il cui coniuge (o parte di un'unione civile o convivente di fatto) o i cui figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti ovvero dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (art. 8, comma 4, del D.Lgs. 81/2015);
 - b) dipendenti con figli conviventi di età non superiore a tredici anni ovvero dipendenti con figli conviventi in situazioni di *handicap* ai sensi dell'art. 3 della legge 104/1992 (art. 8, comma 5, del D.Lgs. 81/2015);
 - c) dipendenti portatori di *handicap* o in particolari condizioni psicofisiche;

- d) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - e) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - f) 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;
 - g) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - h) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
2. Oltre ai casi sopra richiamati, verrà data priorità ai dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 266/1991 (art. 7, comma 3, del D.Lgs. 165/2001) e infine al caso del dipendente che sia genitore unico.
3. Nelle fattispecie sopra descritte il dipendente non vanta un diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro, ma solo un titolo di precedenza, per una valutazione prioritaria della propria istanza da parte dell'amministrazione, ai fini del rispetto del contingente massimo di contratti a tempo parziale consentiti.
4. A parità di titoli, la preferenza viene riservata alla domanda del dipendente pervenuta in data anteriore.
5. I requisiti di priorità devono essere documentati mediante presentazione di idonea certificazione oppure – qualora ne sussistano i presupposti di legge - di autocertificazione o di dichiarazione sostitutiva di atto notorio nei casi e secondo le modalità previste dal D.P.R. n. 445/2000 e ss.mm.ii.

Art. 5

Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro

1. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e viceversa:
- a) i dipendenti affetti da patologie oncologiche nonchè 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 sanitaria locale territorialmente competente (art. 8, comma 3, del D.Lgs. 81/2015);
 - b) le dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015.
2. Nelle suddette ipotesi, 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. 2.
3. Il dipendente può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purchè con una riduzione d'orario non superiore al 50%. In tal caso l'Amministrazione è tenuta a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta (art. 8, comma 7, del D.Lgs. 81/2015).
4. Si richiama quanto previsto dal comma 5 del precedente articolo 4 quanto alla necessità di documentare adeguatamente le condizioni, che danno diritto alla trasformazione.

Art. 6

Orario di lavoro e tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le tipologie di articolazione della prestazione di servizio a tempo parziale possono essere fissate sia con riferimento all'intera settimana lavorativa (part-time orizzontale) che ad alcuni giorni della settimana lavorativa, ad alcuni giorni del mese ovvero a determinati periodi dell'anno (part-time verticale), nonché con eventuale combinazione di part-time verticale con part-time orizzontale (part-time misto).
2. La prestazione di lavoro del personale, che opti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, può prevedere lo svolgimento di 18, 25 o 30 ore settimanali.
3. E' consentito un orario di lavoro con prestazione pari a 11 ore settimanali per le ipotesi di cui al comma 1 dell'art. 5 nonché per i seguenti documentati motivi di famiglia o di salute personale:
 - a) per i dipendenti che si trovino nella necessità di assistere parenti o affini entro il terzo grado o conviventi (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) affetti da documentata grave infermità ovvero portatori di *handicap* grave non ricoverati a tempo pieno in ospedale o altro centro (ai fini dell'individuazione delle gravi infermità, si rinvia alle previsioni di cui al DM 21/07/2000, n. 278 e alla necessità di produrre adeguata documentazione medica);
 - b) per i dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero;
 - c) per i dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica) si trovino nelle condizioni di cui al precedente punto e abbiano iniziato il progetto di recupero;
 - d) per i dipendenti che debbano dedicarsi alla cura dei propri figli in età prescolare;
 - e) per i dipendenti affetti da disabilità o patologie gravi e documentate.
4. Non è consentito il rapporto di lavoro a tempo parziale misto o verticale su base annua, salvo che nelle ipotesi riconducibili alle lettere a) ed e) del comma 3, nonché nel caso di dipendenti che debbano dedicarsi alla cura dei propri figli fino al compimento dei tredici anni di età.
5. Si richiama quanto previsto dal comma 5 del precedente articolo 4 quanto alla necessità di documentare adeguatamente le condizioni di cui ai precedenti commi.

Art. 7

Modalità di trasformazione del rapporto

1. Il procedimento di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si avvia con la domanda dell'interessato. Nella domanda debbono essere indicate la tipologia oraria richiesta tra quelle previste all'art. 6 e l'articolazione dell'orario proposta e concordata con il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, tenute presenti le esigenze di servizio.
2. Nel caso di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al 50% (18 ore), rivolta allo svolgimento di altra attività, ai sensi del successivo art. 9, il dipendente deve indicare nella domanda l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che intende svolgere, al fine di consentire la valutazione da parte del dirigente della struttura di appartenenza in ordine all'eventuale sussistenza di situazione di incompatibilità o di conflitti di interessi rispetto all'attività svolta per l'Amministrazione Provinciale. Il dipendente deve descrivere nel dettaglio l'attività che intende svolgere, con riferimento anche all'eventuale datore di lavoro e all'ambito territoriale di svolgimento, oltre ad ogni altro elemento utile a consentire un'adeguata valutazione, che deve poter essere ripetuta anche in momenti successivi alla trasformazione. In proposito si rinvia alla previsione di cui al comma 4 del successivo articolo 9.

3. Le domande, corredate dal parere del Dirigente della struttura di appartenenza, vanno presentate alla struttura competente in materia di personale, con cadenza semestrale:

- **entro il 30.06 per trasformazioni con decorrenza dall'1.09;**

- **entro il 31.12 per trasformazioni con decorrenza dall'1.03 dell'anno successivo.**

4. In caso di part-time misto o verticale su base annua, le domande devono essere presentate **entro il 30 novembre di ciascun anno e la trasformazione del rapporto di lavoro decorre esclusivamente dal 1° gennaio dell'anno successivo.** Queste tipologie di part-time possono essere oggetto di modifica solo allo scadere dell'anno.

5. Si prescinde dai termini di cui ai commi precedenti qualora la richiesta di trasformazione sia motivata da gravi e documentate situazioni familiari e l'amministrazione non subisca disservizi.

6. L'accoglimento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, avviene con provvedimento del Dirigente competente in materia di personale.

7. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, secondo le disposizioni contrattuali vigenti.

8. Qualora si renda necessario a causa di inderogabili esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente, passato dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale, può essere assegnato ad una struttura dell'Ente diversa da quella presso la quale svolgeva la propria attività, previa verifica della compatibilità dell'articolazione dell'orario con il dirigente del Settore di nuova assegnazione.

9. La richiesta di passaggio da una tipologia di lavoro a tempo parziale ad un'altra può essere presentata decorso almeno un anno dall'ultima variazione o concessione di nuovo tempo parziale.

Art. 8

Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto

1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro viene respinta, con motivato provvedimento del Dirigente competente in materia di personale, allorché:

- a) la domanda venga presentata al di fuori dei termini di cui all'art. 7, commi 3 e 4, della presente disciplina, e/o venga richiesta una decorrenza diversa da quelle ivi indicate, salvo quanto stabilito dal comma 5 del medesimo articolo 7;
- b) si superino i limiti di contingenti di cui all'art. 2 della presente disciplina;
- c) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intenda svolgere comporti un conflitto di interessi o sia incompatibile con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente (comma 58 dell'art. 1 della legge 662/96);
- d) venga richiesta una tipologia di part-time non consentita dal presente regolamento;
- e) la trasformazione del rapporto di lavoro comporti, in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità del servizio.

2. Resta fermo che la valutazione sull'impatto organizzativo, alla base dell'accoglimento della domanda di part time, viene effettuata sia al momento della domanda che successivamente durante il corso del rapporto per rivalutare sia le esigenze personali del dipendente che quelle di funzionamento dell'Amministrazione, che nel frattempo possono esse mutate.

Art. 9

Attività extraistituzionali svolte dal personale a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, può svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
2. Ai dipendenti iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali da parte di amministrazioni pubbliche (salve le ipotesi, contemplate dalla circolare FP n. 6/1997, in cui l'amministrazione conferente adotti procedure concorsuali di scelta o l'appartenenza ad una pubblica amministrazione sia elemento necessario e peculiare per lo svolgimento dell'incarico stesso); gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.
3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% di quello a tempo pieno possono prestare attività lavorativa con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% di quello a tempo pieno presso altre Pubbliche Amministrazioni (Enti locali) previa comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza e al dirigente della struttura competente in materia di risorse umane.
4. Il Dirigente della struttura competente in materia di Risorse Umane in collaborazione con il Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente valuta ciascun caso e verifica l'assenza di conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente e la specifica attività di servizio. In caso di conflitto di interessi, non viene concessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, salva la rinuncia da parte del dipendente ad esercitare l'attività esterna. Tale valutazione deve essere effettuata non solo all'atto della richiesta di trasformazione del rapporto, bensì anche nel suo prosieguo. Il conflitto infatti è riscontrabile sia al momento della richiesta sia successivamente, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che si svolge fuori dell'orario di servizio. Sia nel provvedimento di accoglimento dell'istanza di trasformazione che nel contratto di lavoro a tempo parziale, vengono precisati gli obblighi di informazione in capo al dipendente preordinati alla reiterazione di tale valutazione.
5. Il dipendente con part time non superiore al 50% è tenuto a comunicare alla struttura competente in materia di Risorse Umane e al Dirigente della struttura di appartenenza, con 15 giorni di anticipo rispetto all'evento, l'inizio o la variazione di ogni eventuale attività lavorativa autonoma o subordinata. La comunicazione, indirizzata al Dirigente della struttura di appartenenza e al Dirigente della struttura competente in materia di Risorse Umane, deve fornire tutti gli elementi che risultino rilevanti ai fini della valutazione dell'insussistenza di ragioni di conflitto, anche potenziale, di interessi.
6. Sussiste un conflitto di interessi, qualora il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% intenda:
 - a) 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 autorizzazioni, licenze, concessioni, nullaosta e il dipendente operi nel Settore/Servizio deputato al rilascio dei suddetti provvedimenti;
 - b) svolgere attività libero-professionale, anche al fine di procurare a terzi provvedimenti amministrativi di cui sopra ed operi nel Settore/Servizio competente al rilascio;
 - c) assumere la qualità di socio, dipendente, consulente di società, associazioni, ditte, enti, studi professionali o comunque di persone fisiche o giuridiche, la cui attività si estrinsechi nello stipulare e/o gestire convenzioni o altri rapporti contrattuali ovvero progetti, studi, consulenze per la

Provincia relativamente a prestazioni da rendersi nelle materie di competenza del Settore/Servizio di appartenenza;

d) svolgere attività libero-professionali in campo legale o tributario e operare in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale per curare i loro interessi giuridici nei confronti della Provincia ovvero rendere attività di consulenza agli stessi fini a favore di terzi;

e) svolgere attività a favore di soggetti nei confronti dei quali lo stesso o il Settore/Servizio di appartenenza svolga funzioni di controllo o vigilanza;

f) stabilire rapporti economici con fornitori di beni o servizi per l'Ente;

g) assumere incarichi di progettazione a favore di pubbliche amministrazioni nell'ambito territoriale di competenza dell'Ente;

h) altre situazioni di svolgimento di attività in oggettiva condizione di incompatibilità per commistione di interessi.

7. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro per lo svolgimento di un'altra attività lavorativa avviene per un periodo non superiore ad un anno. Il dipendente che desidera proseguire oltre la scadenza deve presentare nuova istanza, con due mesi di anticipo e secondo le regole sopra riportate.

8. Deve presentare nuova istanza per la concessione del part time, con le modalità sopra riportate, anche il dipendente, il cui regime di part time al 50% sia stato concesso per altre motivazioni, che intenda intraprendere una seconda attività lavorativa.

9. Gli incarichi e le attività extraistituzionali non possono interferire con i doveri e i compiti inerenti all'ufficio ricoperto, né è consentito utilizzare strumenti, materiali o mezzi a disposizione dell'ufficio per il loro assolvimento.

10. Salvo che le prestazioni di cui si tratta siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro, costituiscono giusta causa di recesso del rapporto di lavoro, anche a seguito di accertamenti ispettivi da parte dell'Amministrazione Provinciale:

- la violazione del divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo, tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione e l'autorizzazione sia stata concessa;

- la mancata comunicazione all'Amministrazione di inizio o variazione dell'eventuale attività lavorativa;

- le comunicazioni risultate non veritiere.

Art. 10

Durata del rapporto di lavoro a tempo parziale e norma transitoria per i part-time misti o verticali su base annua

1. I contratti di lavoro a tempo parziale si intendono stipulati per la durata di due anni nell'ambito del rapporto instaurato con l'amministrazione. Alla scadenza, gli stessi contratti si intendono tacitamente prorogati, per un uguale periodo, salvo disdetta, da parte del dipendente o dell'Amministrazione Provinciale, da comunicarsi con almeno due mesi di anticipo. Questa disposizione non si applica ai dipendenti con contratto part time non superiore al 50% per lo svolgimento di una seconda attività lavorativa, per i quali si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 9, comma 7.

2. I contratti di lavoro a tempo parziale misto o verticale su base annua attualmente in essere, alla rispettiva scadenza, non saranno rinnovati. Il dipendente che intenda continuare ad avvalersi di tale tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale, ricorrendo i requisiti di cui all'art. 6, comma 4, dovrà presentare nuova richiesta.

3. Resta ferma la possibilità, per il dipendente in part-time, di chiedere in qualunque momento, anche prima della scadenza del biennio, di rientrare a tempo pieno.
4. Per i part time concessi sulla base della sussistenza di requisiti di precedenza di cui all'art. 4, di situazioni di diritto di cui all'art. 5 nonché delle specifiche causali di cui al comma 3 dell'art. 6, la durata è temporanea e legata al permanere dei medesimi requisiti.

Art. 11

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per il personale comandato

1. La formalizzazione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale compete, per il dipendente in posizione di comando, all'Amministrazione di appartenenza dello stesso.

Art. 12

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. Fermi restando i limiti previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno avviene previa stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro di cui al comma precedente può comportare mobilità interna all'Ente, giustificata da esigenze di tipo organizzativo.

Art. 13

Personale a tempo determinato e parziale

1. Le disposizioni della presente disciplina si applicano, in quanto compatibili, al personale assunto a tempo determinato.

Art. 14

Norma di rinvio

- 1 Per tutto quanto non previsto dalla presente disciplina si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.