



*Comune di Vicenza*

*Regolamento  
dei rapporti di lavoro  
a tempo parziale*

# **REGOLAMENTO DEI RAPPORTI DI LAVORO PART-TIME**

## **Art. 1 – Definizione**

1. 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 alla qualifica ed al profilo ricoperti dal lavoratore.

2. Il presente regolamento, nel rispetto della normativa statale e contrattuale, disciplina le modalità 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 il loro svolgimento nei confronti del personale comunale.

## **Art. 2 – 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 216/2018 il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Il lavoratore titolare di posizione organizzativa può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli.

4. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53 comma 8 del CCNL 2026/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che potranno essere individuate dall'Ente in sede di contrattazione integrativa, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 1 fino ad un ulteriore 10%.

## **Art. 3 – Tipologia del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale quando si svolga in misura ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana;
- b) verticale quando si svolga in alcuni giorni della settimana, mese o di determinati periodi dell'anno;
- c) mista quando risulti da combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

## **Art. 4 - 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.

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 e 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 esercitano 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, entro 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 Vicenza.

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 compartecipazione 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 Vicenza, 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 Vicenza 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.

## **Art. 5 – Presentazione della domanda e decorrenza della trasformazione**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene su domanda del dipendente indirizzata congiuntamente al Dirigente del Servizio di appartenenza e al Dirigente 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;
- h) motivazioni sommarie 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 Dirigente 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 Dirigente del servizio di appartenenza del dipendente formula il proprio parere anche sulla base della possibilità o meno di impiegare il dipendente a tempo parziale nel medesimo o in altri uffici del proprio servizio, compatibilmente con la categoria, 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 Dirigente esprime motivato parere contrario.

5. La trasformazione del rapporto di lavoro ha le seguenti scadenze e decorrenze:

Termine ultimo di presentazione della domanda	Data di decorrenza
31 DICEMBRE	1 MARZO
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 non comporti disservizi o difficoltà organizzative ovvero quando sia funzionale alle esigenze dell'Ente. Le domande sono altresì esentate da limiti temporali in presenza di gravi e documentate esigenze familiari o personali qualora individuate in sede di contrattazione integrativa, (art. 53, comma 8 del CCNL 2016/2018).

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 dirigente del servizio di appartenenza del dipendente il Dirigente del Servizio Risorse Umane predisporre la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con la decorrenza di cui al comma 5 con provvedimento dirigenziale 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 Dirigente del Servizio di appartenenza. 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. Le parti, nel contratto, possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

10. Al fine di consentire una migliore programmazione delle attività, e fatte salve particolari e documentate esigenze delle parti, la trasformazione del rapporto di lavoro decorre sempre dalle date indicate al comma 5.

#### **Art. 6 – Mancato accoglimento della trasformazione del rapporto**

1. L'Amministrazione nega la trasformazione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:
  - a) qualora si determini il superamento del contingente massimo di cui all'art. 2;
  - b) qualora l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) qualora il dirigente del servizio di appartenenza del dipendente dichiari che, in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio;
  - d) qualora la richiesta non sia conforme a quanto previsto dal presente regolamento.

#### **Art. 7 – Trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia di part-time ad un'altra**

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da una tipologia all'altra dovrà essere presentata con le medesime modalità e gli stessi tempi previsti dall'art. 5 e comunque non potrà essere accolta prima del decorso di un biennio dalla precedente trasformazione.

#### **Art. 8 – Rientro a tempo pieno**

1. Nel rispetto di quanto stabilito dal precedente articolo 5 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.
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 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.

## **Art. 9 – Orario di lavoro**

1. La misura del tempo parziale viene fissata nelle seguenti percentuali:

- a) 12 ore settimanali (30% di 36 ore)
- b) 18 ore settimanali (50% di 36 ore)
- c) 24 ore settimanali (66.67% di 36 ore)
- d) 30 ore settimanali (83.33% di 36 ore).

2. 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 che prevedono la presenza fino a due unità, la concessione è subordinata al trasferimento presso altre sedi lavorative, salvo diversi accordi tra le parti.

3. Il dipendente concorda con il dirigente del servizio di appartenenza l'orario di lavoro scegliendo tra le seguenti possibilità:

inizio del turno al mattino:	7.30 - 7.45 - 8.00 - 8.15 - 8.30 - 8.45 - 9.00
inizio del turno al pomeriggio:	14.15 - 14.30 - 14.45 - 15.00

4. Il conseguente orario di uscita è determinato dalla tipologia di part time come previsto all'art. 3 del presente regolamento.

5. 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 di 15 minuti, per un totale di mezz'ora.

6. Non è, comunque, ammessa la flessibilità in anticipo per la prima fascia del mattino (ore 7.30) e per la prima fascia del pomeriggio (ore 14.15), ossia non è conteggiata l'entrata antecedente alle ore 7.30 del mattino e alle ore 14.15 del pomeriggio.

7. Relativamente al personale insegnante delle scuole materne ed educatore degli asili nido, in relazione a possibili anticipi/posticipi degli orari nelle scuole può essere concordato un orario di lavoro diverso.

## **Art. 10 – Utilizzo ferie residue**

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.

## **Art. 11 – Precedenza nell'accoglimento delle richieste**

1. Come previsto dall'art. 53 c. 9 del CCNL 2016/2018, qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dell'art. 2, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- 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.

2. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. 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.

## **Art. 12 - Personale educatore degli asili nido**

1. Per motivi di organizzazione interna, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa solo se la tipologia di lavoro a tempo parziale non comporti pregiudizio alla funzionalità del servizio e sia svolto secondo le modalità previste nel presente articolo.

2. Nel rispetto del contingente indicato all'art. 2, sono previsti di norma per ogni singolo asilo nido al massimo 7 posti di educatore a part-time di cui, 2 con orario al 60% e 5 con orario al 50%, ad eccezione degli asili nido con sezioni a part-time.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale negli asili nido prevede le seguenti tipologie di orario: 30% - 50% - 60% - 70%.

4. Le tipologie di orario possono essere modificate sulla base di nuove o diverse esigenze organizzative del servizio.

5. Prioritariamente il personale a tempo parziale a tempo indeterminato si completa a vicenda, di conseguenza il personale che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere trasferito ad altra sede qualora si verificasse la necessità di effettuare il completamento.

6. Il personale educatore a tempo parziale è soggetto, di norma, alla rotazione dell'orario di servizio come il personale a tempo pieno. Diversi accordi tra i dipendenti a tempo parziale



e i relativi completamenti potranno essere applicati se approvati dal dirigente responsabile del servizio.

7. Il part-time verticale, concesso solo nella misura del 50% dell'orario totale, potrà essere così distribuito nell'anno educativo:

- un educatore lavora per 2 giorni a tempo pieno ed un altro educatore lavora per 3 giorni a tempo pieno; la settimana successiva il primo educatore lavora per 3 giorni a tempo pieno e l'altro educatore lavora per 2 giorni a tempo pieno.

8. Per esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso in cui siano già stati coperti i posti disponibili per l'asilo nido in cui presta servizio, può essere trasferito ad altro asilo nido.

9. Salvo casi gravi ed urgenti debitamente documentati, al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro la domanda dovrà pervenire entro il 30 giugno dell'anno di riferimento e la decorrenza della trasformazione sarà dal 1° settembre.

10. Per la gestione sociale del personale educatore si rinvia agli accordi del servizio asili nido.

11. Il monte ore annuo di gestione sociale stabilito dagli accordi vigenti viene ridotto proporzionalmente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro dell'educatore

### **Art. 13 – Personale insegnante delle scuole comunali dell'infanzia**

1. Per motivi di organizzazione interna, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa solo se la tipologia di lavoro a tempo parziale non comporti pregiudizio alla funzionalità del servizio e sia svolto secondo le modalità previste nel presente articolo.

2. Alle sezioni di scuole dell'infanzia comunale, in analogia con la normativa statale, di norma si prevede l'applicazione della disciplina del part-time limitatamente ad un posto di insegnante assegnato alla sezione, garantendo la stabilità di almeno una figura di riferimento e due a part-time anche a tempo determinato a completamento del servizio.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nelle scuole dell'infanzia prevede le seguenti tipologie di orario: 30% - 50% - 70%.

4. Le tipologie di orario possono essere modificate sulla base di nuove o diverse esigenze organizzative del servizio.

5. Il personale insegnante a tempo parziale è soggetto, di norma, alla rotazione dell'orario di servizio come il personale a tempo pieno. Diversi accordi tra i dipendenti a part-time e i relativi completamenti potranno essere applicati se approvati dal dirigente responsabile del servizio.

6. Prioritariamente il personale a tempo parziale e indeterminato si completa a vicenda, di conseguenza il personale che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo

parziale potrà essere trasferito ad altra sede qualora si verificasse la necessità di effettuare il completamento.

7. Per esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso in cui siano già stati coperti i posti disponibili per la scuola dell'infanzia in cui presta servizio, può essere trasferito ad altra scuola.

8. Salvo casi gravi ed urgenti debitamente documentati, al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro la domanda dovrà pervenire entro il 30 giugno dell'anno di riferimento e la decorrenza della trasformazione sarà dal 1° settembre.

9. Per la gestione sociale del personale insegnante si rinvia agli accordi del servizio delle scuole dell'infanzia.

10. Il monte ore annuo di gestione sociale stabilito dagli accordi vigenti viene ridotto proporzionalmente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro dell'insegnante.

#### **Art. 14 – Personale esecutore scolastico degli asili nido e delle scuole comunali dell'infanzia**

1. Per motivi di organizzazione interna, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale viene concessa solo se la tipologia di lavoro a tempo parziale non comporti pregiudizio alla funzionalità del servizio e sia svolto secondo le modalità previste nel presente articolo.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale prevede le seguenti tipologie di orario: 30% - 50% - 60% - 70%.

3. Le tipologie di orario possono essere modificate sulla base di nuove o diverse esigenze organizzative del servizio.

4. Il personale esecutore a tempo parziale è soggetto, di norma, alla rotazione dell'orario di servizio come il personale a tempo pieno. Diversi accordi tra i dipendenti a tempo parziale e i relativi completamenti potranno essere applicati se approvati dal dirigente responsabile del servizio.

5. Prioritariamente il personale a tempo parziale e indeterminato si completa a vicenda, di conseguenza il personale che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere trasferito ad altra sede qualora si verificasse la necessità di effettuare il completamento.

6. Per esigenze di servizio e per un razionale utilizzo delle risorse umane disponibili, il dipendente che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel caso in cui siano già stati coperti i posti disponibili per la struttura in cui presta servizio, può essere trasferito ad altra sede.

7. Salvo casi gravi ed urgenti debitamente documentati, al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro la domanda dovrà pervenire entro il 30 giugno dell'anno di riferimento e la decorrenza della trasformazione sarà dal 1° settembre.

#### **Art. 15 – Norma di rinvio**

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

#### **Art. 16 – 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.