



Università  
Ca'Foscari  
Venezia

**REGOLAMENTO DI ATENEО PER LA COSTITUZIONE DI  
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE DEL PERSONALE  
TECNICO AMMINISTRATIVO**

**Art. 1**  
**(Campo di applicazione)**

1. Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico-amministrativo dell'Università Ca' Foscari Venezia ed è emanato ai sensi dell'art. 1, commi dal 56 al 61 della legge d/96, dell'art. 39, commi 19 e 25 della legge 449/97, dell'art. 22, comma 1, lettera d) della legge 448/98, dell'art. 20, lettera g) della legge 488/99, del decreto legislativo 61/00, del decreto legislativo 100/01, dell'art. 46 del decreto legislativo 276/03, del D. Lgs. 81/15 e del vigente CCNL.
2. Il presente regolamento si pone l'obiettivo di:
  - armonizzare le esigenze dei dipendenti con quelle delle strutture in cui si articola l'Amministrazione e dell'Amministrazione nel suo complesso, secondo i canoni di una allocazione flessibile ed ottimale delle risorse umane;
  - correlare le esigenze di cui al punto precedente al piano di allocazione delle risorse e di flessibilità dell'orario di lavoro che l'Amministrazione predispone annualmente (in sede di redazione del bilancio di previsione)
  - sopperire alle eventuali difficoltà derivanti dalle concessioni del part-time attraverso nuove assunzioni a part-time a tempo indeterminato e determinato, mobilità, trasferimenti, utilizzando a tali fini le economie ottenute a seguito delle riduzioni dell'orario di lavoro, nei limiti delle normative di settore e sulla base dei criteri definiti in sede di programmazione delle esigenze di personale.

Fermo restando quanto al comma precedente, va salvaguardata la funzionalità dell'Amministrazione nel suo complesso, delle Strutture in cui l'istante opera e/o di quella presso cui viene collocato

**Art. 2**  
**(Costituzione del rapporto)**

1. L'Università Ca' Foscari Venezia può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
  - nuove assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato, nel qual caso vigono le procedure di reclutamento previste dalle norme in materia vigenti;
  - trasformazione, su richiesta dei dipendenti già in servizio a tempo indeterminato, dei rapporti di lavoro a tempo pieno in essere in rapporti a tempo parziale.
2. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale tecnico amministrativo.
3. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere istituiti (per assunzione o per trasformazione) nei limiti massimi della percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Tale percentuale può essere arrotondata per eccesso allo scopo di arrivare all'unità; ai fini del computo è escluso il personale assunto a tempo determinato.

**Art. 3**  
**(Durata del rapporto a tempo parziale)**

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha, di norma, durata pari ad 1 anno.
2. Fanno eccezione rispetto a quanto previsto dal comma 1:
  - I contratti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale attivati per il periodo estivo, che possono avere durata massima pari a 4 mesi e durata minima pari a 2 mesi
  - I contratti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale attivati in applicazione dell'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015 (dipendenti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e dipendenti che facciano domanda di trasformazione –per una sola volta- in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. 151/2001), che potranno avere una diversa durata, purché definita al momento della sottoscrizione del contratto e non inferiore ad 1 mese

**Art. 4**  
**(Articolazione orario di lavoro)**

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere strutturati:

a) in relazione alla **percentuale della prestazione**, secondo le seguenti tipologie:

- ridotto pari al 33,33%
- semplice pari al 50%
- intermedio pari al 66,67%
- maggiorato pari al 75%
- massimo pari al 83,33%

b) in relazione **all'articolazione giornaliera/mensile/annua della prestazione**, secondo le seguenti tipologie:

- **orizzontale**: con prestazione di servizio da 2 a 6 ore giornaliere in tutti i giorni lavorativi (articolati in 5 giorni la settimana), secondo la seguente tabella:

tipologia	%	orario settimanale
ridotto	33,33	12 ore
semplice	50	18 ore
intermedio	66,67	24 ore
maggiorato	75	27 ore
massimo	83,33	30 ore

- **verticale**: con prestazione di servizio a tempo pieno (minimo 6 ore giornaliere) su alcuni giorni della settimana, o del mese, o determinati periodi dell'anno, secondo la seguente tabella:

Tipologia	%	su base settimanale / giorni alla settimana (*)	su base mensile / giorni al mese (**) (continuativi o divisi in max due periodi)	Su base annua / mesi all'anno (**) (continuativi o divisi in max due periodi)
ridotto	33,33	2 gg di 6 ore (tot. 12 ore)	10 gg	4 mm
semplice	50	3 gg di 6 ore o 2 gg di 9 ore (tot. 18 ore)	15 gg	6 mm
intermedio	66,67	4 gg di 6 ore o 2 gg di 9 ore + 1 g di 6 ore (tot. 24 ore)	20 gg	8 mm
maggiorato	75	4 gg di 6.45 ore o 3 gg di 6 ore + 1 g di 9 ore o 3 gg di 9 ore (tot. 27 ore)	22 gg	9 mm
massimo	83,33	2 gg di 6 ore + 2 gg di 9 ore (tot. 30 ore)	24 gg	10 mm

(\*) eventuali diverse articolazioni dell'orario settimanale, fermo restando il limite minimo di 6 ore giornaliere, potranno essere accolte previo consenso del responsabile di struttura e dell'ufficio competente al controllo presenze.

(\*\*) prestazione lavorativa intera (36 ore settimanali)

I periodi o i mesi di servizio del tempo parziale verticale che preveda una distribuzione della prestazione lavorativa su alcune settimane del mese o su alcuni mesi dell'anno dovranno essere interi e di norma continuativi. Eventuali

richieste di periodi non continuativi (non più di due) dovranno essere compatibili con le esigenze del servizio.

- **misto**: con prestazione di servizio svolta secondo una combinazione della modalità orizzontale e della modalità verticale, ovvero:

- a) prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni della settimana lavorativa con esclusione della prestazione stessa in alcuni mesi o periodi dell'anno;
  - b) prestazione di servizio ridotta in alcuni giorni della settimana con esclusione della prestazione stessa negli altri giorni della settimana;
  - c) prestazione di servizio ridotta (meno di 6 ore giornaliere) in alcuni giorni della settimana e a tempo pieno (oltre 6 e fino a 9 ore giornaliere) negli altri giorni della settimana.
  - d) prestazione di servizio ridotta (meno di 6 ore giornaliere) in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno e a tempo pieno (oltre 6 e fino a 9 ore giornaliere) in altri giorni della settimana, del mese o dell'anno, con esclusione della prestazione stessa in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno.
2. Non saranno accolte richieste di articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale frammentate nel corso della settimana, del mese o dell'anno che non consentano una chiara definizione della misura di riduzione lavorativa rispetto al tempo pieno.
  3. La modulazione dell'orario di lavoro a part-time dovrà risultare da richiesta scritta, da inoltrare all'Amministrazione previo accordo con il responsabile della struttura di appartenenza (Dirigente/Segretaria di Dipartimento, Centro, Scuola) secondo criteri di contemperamento dell'esercizio del diritto del dipendente con la salvaguardia di oggettive e motivate esigenze funzionali della struttura, fermo restando che la definizione della percentuale di riduzione della prestazione lavorativa spetta esclusivamente al dipendente. In caso di mancato accordo sull'articolazione dell'orario di servizio si fa rinvio a quanto previsto dal vigente CCNL e dal Regolamento in materia di orario di lavoro.
  4. Il personale in regime di part-time impegnato in missione ovvero in corsi di formazione anche nella propria sede di servizio e che deve adattare a tali situazioni straordinarie la propria prestazione di servizio può far ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali superiori o inferiori alla collocazione temporale della propria prestazione lavorativa, in relazione al periodo di riferimento.

## **Art. 5**

### **(Prestazioni di lavoro supplementare e straordinario)**

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale o misto può essere richiesto lo svolgimento di prestazioni di **lavoro supplementare**. Si considera lavoro supplementare la prestazione di lavoro prestata dal dipendente in regime di part-time oltre all'orario ridotto stabilito dal contratto stipulato con l'Ateneo, ma entro il limite dell'orario ordinario di lavoro, pari a 36 ore settimanali.
2. Il lavoro supplementare può essere prestato per un massimo del 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale prevista dal contratto individuale, calcolato con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere prestate entro il limite massimo dell'orario di lavoro a tempo pieno, che si considera fissato in 7 ore e 12 minuti, anche nelle giornate in cui non sia prevista la prestazione lavorativa.
4. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il lavoratore a tempo pieno, anche nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso:
  - per specifiche e comprovate esigenze organizzative
  - in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise
6. I dipendenti possono rifiutare di svolgere servizio supplementare per comprovate esigenze di lavoro (presso altri datori di lavoro, nel caso di prestazione a tempo parziale inferiore al 50%), di salute, familiari o di formazione professionale.

7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione prevista per le ore di lavoro straordinario, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
8. Qualora le ore di lavoro supplementari siano svolte in misura eccedente rispetto al limite del 25% di cui al comma 2, ma comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione è elevata al 25%.
9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto) è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni di **lavoro straordinario**, inteso come lavoro prestato dal dipendente oltre l'orario stabilito dal contratto stipulato con l'Ateneo ed eccedente le 36 ore settimanali previste per l'orario a tempo pieno.
10. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario, esattamente come per i dipendenti a tempo pieno.

#### **Art. 6 (Regolamentazione del rapporto)**

1. Il trattamento economico fondamentale spettante al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla percentuale della prestazione lavorativa; quello accessorio viene corrisposto secondo quanto concordato in sede di contrattazione integrativa.
2. I dipendenti che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto di tipologia c usufruiscono di un numero di giorni di ferie pari a quello stabilito per i lavoratori a tempo pieno. Coloro che effettuano l'orario a tempo parziale verticale e misto di tipologia a, b e d hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
3. Il trattamento di quiescenza e previdenza del rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/88 e successive modificazioni ed integrazioni.
4. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della durata ridotta della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento.
5. In particolare al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto di tipologia a, b e d il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai vigenti CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, con l'eccezione del congedo per maternità/paternità, che viene riconosciuto per intero anche per la parte non rientrante nel periodo lavorativo. Il trattamento economico spettante per congedo di maternità/paternità è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
6. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi per maternità, i permessi per lutto spettano per intero solo nei periodi che coincidono con quelli lavorativi. Il trattamento economico è commisurato con la durata prevista per la prestazione giornaliera.
7. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto di tipologia a, b e d non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

#### **Art. 7 (Presentazione delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale)**

1. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate all'Area Risorse Umane – Ufficio Personale Tecnico Amministrativo da parte di tutto il personale in servizio a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova entro:
  - a) il 30 settembre di ogni anno, per i contratti decorrenti dal 01 gennaio dell'anno solare successivo a quello di presentazione della domanda, nonché per i contratti attivati per il periodo estivo dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 3, co. 2 del presente Regolamento;
  - b) il 31 marzo di ogni anno, per i contratti decorrenti dal 01 luglio dell'anno solare di presentazione della domanda al 30 giugno dell'anno solare successivo.

2. Nel caso di particolari esigenze manifestatesi oltre il termine di cui al precedente comma (quali ad esempio specifiche esigenze organizzative connesse alla maternità) potranno altresì essere prese in considerazione richieste pervenute oltre la scadenza del 30 settembre o del 31 marzo, presentate almeno 60 giorni prima dalla decorrenza prevista per la trasformazione, che dovrà comunque coincidere con il primo giorno del mese.
3. Nella domanda il dipendente dovrà indicare:
  - la percentuale della prestazione lavorativa (percentuale di part-time);
  - l'articolazione della prestazione (part-time verticale, orizzontale o misto);
  - la proposta di modulazione dell'orario di servizio previamente concordata con il responsabile di struttura (Dirigente/Segretaria di Dipartimento, Centro, Scuola);
  - la decorrenza della trasformazione;
  - le eventuali motivazioni della richiesta, da rilasciarsi obbligatoriamente in caso di trasformazione del rapporto per instaurazione di altro rapporto di lavoro e/o nel caso di superamento della quota prevista dal CCNL ai fini della definizione delle priorità di cui al successivo art. 12.
4. Per il part-time con regime orario non superiore al 50% sono fatti salvi gli ulteriori elementi di cui all'articolo 13.
5. Le domande dovranno essere corredate del nulla osta del Dirigente/Segretaria di Dipartimento, Centro, Scuola con riguardo alla funzionalità del servizio nonché all'articolazione e modulazione dell'orario di lavoro. La firma senza annotazioni del Capo struttura è intesa come nulla osta alla complessiva richiesta del dipendente. Le richieste, anche se corredate dal nulla osta del responsabile, verranno valutate dall'Amministrazione in considerazione della compatibilità organizzativa con la tipologia dei servizi erogati dalla struttura di riferimento, della compatibilità con l'articolazione dell'orario di lavoro degli altri dipendenti della struttura nonché delle esigenze complessive dell'Ateneo.
6. Per i dipendenti che 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 (dipendenti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e dipendenti che facciano domanda di trasformazione –per una sola volta- in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V della D.Lgs. 151/2001) le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni. La decorrenza prevista per la trasformazione dovrà comunque coincidere con il primo giorno del mese. Le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato dall'art. 2 del presente Regolamento

### **Art. 8** **(Criteri generali di priorità nella concessione)**

1. Ai fini del rispetto dei limiti massimi previsti dal CCNL, nella valutazione delle domande di concessione del part time, acquisito il parere favorevole del responsabile della struttura di appartenenza del richiedente e valutate nel complesso le esigenze organizzative, l'Amministrazione tiene conto dei seguenti criteri, elencati in ordine di priorità, come previsto dal vigente CCNL, in ottemperanza all'art. 8 co. 4 e 5 del D. Lgs. 81/2015:
  - a1) dipendenti il cui coniuge/partner o i figli/genitori siano affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;
  - a2) dipendenti che assistano 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;
  - a3) dipendenti con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) dipendenti che presentino la documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

- e) dipendenti che dimostrino la 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, di età compresa tra 14 e 17 anni compiuti, in relazione al loro numero
  - g) lontananza o comunque disagiata tragitto tra la residenza e la sede di servizio;
  - h) motivi di studio;
  - i) adesione ad organizzazione di volontariato riconosciuta ai sensi della legge 266/91 sul volontariato;
  - j) altri motivi, da valutare caso per caso.
2. I dipendenti che rientrano nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015 (dipendenti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti e dipendenti che facciano domanda di trasformazione –per una sola volta- in luogo del congedo parentale spettante ai sensi del Capo V della D.Lgs. 151/2001) hanno diritto, a domanda, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, senza l'applicazione dei criteri sopra indicati.
3. Per i dipendenti che fanno domanda di trasformazione del rapporto di lavoro in luogo del congedo parentale la riduzione dell'orario di servizio non può essere superiore al 50%.
4. L'ordine di precedenza per i criteri di cui ai punti a1, a2, a3 e b è stabilito secondo il seguente punteggio attribuito a ciascuna delle posizioni sopra richiamate:
- a) familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti: PUNTI 10;
  - b) per il primo figlio convivente in età prescolare: PUNTI 4; per ogni figlio successivo al primo: PUNTI 2
  - c) per ogni figlio convivente frequentante la scuola dell'obbligo: PUNTI 3
- Il punteggio viene raddoppiato nelle ipotesi di nucleo familiare in cui sia presente un solo genitore.
- d) dipendenti affetti da patologie di cui all'art. 46, comma 4, lettera t) del Decreto legislativo 276/2003: PUNTI 10.
- In caso di parità di punteggio e per la valutazione delle richieste di cui al punto f) del comma 1, l'Amministrazione terrà conto dei sottoelencati criteri sulla base del punteggio assegnato a ciascuno dei seguenti titoli ai fini della formazione della graduatoria:
- a) per ogni figlio convivente frequentante la scuola dell'obbligo: PUNTI 3;
  - b) per ogni figlio convivente non frequentante la scuola dell'obbligo: PUNTI 1,5.
- Il punteggio viene raddoppiato nelle ipotesi di nucleo familiare in cui sia presente un solo genitore.
- In caso di parità di punteggio e per la successiva valutazione delle richieste di cui ai punti h, i, j, del comma 1, l'Amministrazione terrà conto dei sottoelencati criteri sulla base del punteggio assegnato a ciascuno dei seguenti titoli ai fini della formazione della graduatoria:
- a) dipendenti che abbiano superato i 50 anni di età: PUNTI 2;
  - b) dipendenti che abbiano compiuto 25 anni di servizio effettivo: PUNTI 3;
  - c) dipendenti frequentanti l'Università: PUNTI 2;
  - d) dipendenti frequentanti la scuola secondaria superiore: PUNTI 2;
  - e) dipendenti che prestano attività di volontariato sociale: PUNTI 2.
  - f) tempi di percorrenza del tragitto casa- lavoro: PUNTI 2 ogni 30 minuti
5. La documentazione idonea a comprovare i titoli di cui sopra deve essere presentata contestualmente alla domanda di trasformazione del rapporto di lavoro.
6. A parità di punteggio hanno preferenza i richiedenti con maggiore anzianità di servizio e, a parità, con maggiore età anagrafica.

**Art. 9**  
**(Instaurazione del rapporto)**

1. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si ritiene accolta qualora entro 60 giorni dal ricevimento della stessa l'Amministrazione non abbia comunicato al dipendente il proprio diniego, salvo quanto previsto dall'art. 7, co. 6.
2. Entro 60 giorni dalla data di ricezione della domanda l'Amministrazione, con atto scritto e motivato, può negare la trasformazione del rapporto di lavoro per motivate esigenze di funzionalità del servizio, anche in considerazione delle mansioni e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, ovvero nel caso in cui il dipendente chieda di svolgere attività lavorativa (di natura autonoma o subordinata) che comporti un conflitto di interesse con la sua specifica attività di servizio o comunque una situazione di incompatibilità.
3. L'Amministrazione può altresì negare la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui sia stato superato il contingente massimo di personale in servizio a tempo parziale previsto dal vigente CCNL.
4. La modifica del rapporto di lavoro avverrà mediante la sottoscrizione di apposito contratto che recepirà le nuove modalità orarie di svolgimento della prestazione.

**Art. 10**  
**(Trasferimenti d'ufficio conseguenti alla costituzione del rapporto)**

1. L'Amministrazione, nell'esercizio dei propri poteri privatistici di organizzazione, può disporre, con provvedimento motivato, contestualmente o successivamente alla concessione del part-time, acquisito il parere del capo struttura e del dipendente e previa verifica di soluzioni organizzative alternative compatibili con la prestazione ridotta, trasferimenti d'ufficio e/o dismissioni di responsabilità nei riguardi dei dipendenti interessati alla conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tenendo conto di:
  - a) grado di responsabilità e compiti cui è adibito l'istante;
  - b) esigenze di funzionalità dei servizi e di presidio del regolare funzionamento dell'attività
  - c) presenza nella medesima struttura di altro personale con rapporto di lavoro part time
  - d) tipologia e articolazione del tempo parziale.
2. Vanno comunque salvaguardate la professionalità e la carriera del dipendente, che non può essere oggetto di discriminazione in sede di applicazione dei vari istituti contrattuali.
3. Al momento dell'accoglimento dell'istanza sarà data informazione al dipendente dell'eventuale trasferimento d'ufficio.

**Art. 11**  
**(Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno)**

1. L'Amministrazione, sulla base della programmazione annuale del proprio fabbisogno di personale, definito coerentemente con i propri vincoli finanziari, normativi e delle risorse rese disponibili in sede di bilancio di previsione, provvederà annualmente a comunicare al personale con contratto di lavoro part-time non soggetto a scadenza le disponibilità di copertura dei posti a tempo pieno. A tal fine emanerà un apposito bando per acquisire le richieste di rientro a tempo pieno o di incremento della percentuale di servizio del personale in servizio a tempo parziale a tempo indeterminato. La scadenza annuale sarà adeguatamente pubblicizzata a cura dell'Amministrazione.
2. Il personale con contratto di lavoro part-time non soggetto a scadenza non può presentare domanda di rientro o trasformazione a tempo pieno o di incremento della percentuale di servizio prima di un anno decorrente dalla data di instaurazione del rapporto a tempo parziale. La domanda è valutata sulla base dei criteri di priorità di cui al successivo art. 12.
3. Il dipendente che rientra in regime di lavoro a tempo pieno può essere trasferito, per esigenze organizzative dell'Amministrazione, presso altre strutture diverse da quella in cui prestava servizio in regime di part time.

**Art. 12**  
**(Criteri di priorità nelle trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno)**



1. Ai fini di determinare le priorità nel caso in cui le richieste di trasformazione a tempo pieno o di incremento della percentuale di servizio siano superiori ai posti disponibili, l'Amministrazione tiene conto nella valutazione delle domande di rientro dei seguenti criteri, elencati in ordine di priorità:
  - a) dipendenti affetti da patologie di cui all'46, comma 4, lettera t) del Decreto legislativo 276/2003.
  - b) personale già in servizio a tempo pieno che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. A parità di condizioni, l'Amministrazione terrà conto dei sottoelencati criteri, in ordine di priorità:
  - a) reddito dei componenti del nucleo familiare dell'interessato valutato secondo le modalità previste per la definizione del reddito equivalente per l'attribuzione dei sussidi ai dipendenti;
  - b) anzianità di servizio.

### **Art. 13**

#### **(Attività lavorative autonome e subordinate in conflitto d'interessi con i compiti istituzionali del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)**

1. Il dipendente che opti per il regime di part-time con percentuale di servizio non superiore al 50% può svolgere un'ulteriore attività di lavoro autonomo o subordinato, a condizione che tale attività non sia in palese contrasto ovvero in concorrenza con gli interessi dell'Amministrazione, con espressa esclusione di attività subordinata intercorrente con altre Pubbliche Amministrazioni.
2. Fatte salve le ipotesi previste dalle vigenti normative in materia e ferma restando la valutazione in concreto caso per caso, si individuano in via generale situazioni di conflitto di interessi al ricorrere delle seguenti fattispecie, non aventi comunque carattere esclusivo:
  - a) qualora il dipendente presti la propria attività in qualità di collaboratore, consulente o dipendente a favore di società, cooperative, consorzi, imprese individuali che hanno rapporti commerciali o di collaborazione a titolo oneroso con una o più Strutture dell'Ateneo;
  - b) qualora il dipendente assuma il patrocinio legale in controversie nelle quali sia parte in causa l'Amministrazione.
3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno è consentita altresì, previa comunicazione all'Amministrazione, l'iscrizione ad albi professionali per l'esercizio di altre attività di lavoro subordinato o autonomo che non comportino un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta.
4. Qualora il dipendente avanzi domanda di part-time con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, nella domanda dovrà indicare, a pena di inammissibilità della stessa ed in aggiunta agli elementi previsti all'art. 6, se intende svolgere un'ulteriore attività di lavoro subordinato o autonomo. In caso positivo dovrà indicare il tipo di attività, i compiti e le funzioni svolte presso la struttura di servizio e ogni altro elemento atto a verificare l'eventuale esistenza di una situazione di conflitto di interessi tra la specifica attività svolta nella struttura di appartenenza e quella esterna. Qualora sussista conflitto di interessi, il dipendente non potrà esercitare tale attività, con facoltà di rinunciare alla trasformazione del rapporto di lavoro entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della comunicazione in merito; in difetto si determinerà la trasformazione del rapporto di lavoro pur permanendo il divieto di esercizio dell'attività lavorativa ulteriore.
5. Il dipendente già in regime di part-time deve inoltre previamente comunicare, con un anticipo minimo di 15 giorni dalla data dell'evento, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Se decorsi quindici giorni dall'invio della comunicazione e relativa documentazione non viene emanato un provvedimento di diniego dell'attività lavorativa, il dipendente è autorizzato a intraprendere l'attività indicata.
6. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazioni lavorative superiori al 50% di quella a tempo pieno è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano la possibilità previa autorizzazione da parte dell'Amministrazione.
7. La violazione dei divieti di cui ai commi precedenti o la mancata comunicazione di cui al precedente comma 4 e le dichiarazioni risultate mendaci, accertati anche a seguito di accertamenti ispettivi, costituiscono giusta causa di recesso del rapporto di lavoro, fatta salva l'ipotesi di prestazioni a titolo

gratuito rese esclusivamente a favore di cooperative a carattere socio-assistenziale o associazioni di volontariato senza scopo di lucro.