



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
PORDENONE

Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Approvato con Delibera di Giunta n. 151 del 22.12.2011

Approvato con Delibera di Consiglio n. 13 del 30.03.2017

A cura dell'Ufficio Personale

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina, nel rispetto e ad integrazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, le modalità ed i criteri per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
2. Il presente regolamento si applica al personale non dirigente della Camera di Commercio I.A.A. di Pordenone assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

ART. 2 - Contingenti di posti a tempo parziale

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere costituiti mediante assunzione di personale a tempo determinato o a tempo indeterminato - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale adottata ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 - ovvero mediante trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati assunti a tempo indeterminato.
2. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale che possono essere costituiti, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, non può superare i limiti stabiliti dai CCNL vigenti. Rimane comunque facoltà dell'ente non assegnare tutti i posti disponibili, se le esigenze organizzative lo richiedono.
3. E' comunque escluso dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il personale indicato all'art. 5 del presente regolamento.
4. Il contingente di cui al comma 2 può essere transitoriamente elevato, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari (elencate in ordine di priorità) previste dall'art.4, comma 2, lettere dalla a) alla lettera e).

ART. 3 - Tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro

1. La durata dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale è stabilita nelle seguenti percentuali e tipologie, nel rispetto delle fasce orarie adottate presso l'Ente:
 - Part-time orizzontale: il dipendente svolge la propria attività con orario giornaliero ridotto in tutti i giorni lavorativi della settimana;
 - Part-time verticale: il dipendente svolge la propria attività a tempo pieno o ridotto, ma limitatamente ad un numero di giorni la settimana inferiore a quello contrattualmente stabilito (il part-time verticale può svolgersi anche limitatamente a periodi predeterminati nel corso del mese o dell'anno).
2. La prestazione lavorativa part-time, percentualmente rapportata alla prestazione a tempo pieno, può essere svolta secondo i seguenti limiti orari:
 - a) al massimo 83,33% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 30 ore settimanali);
 - b) al minimo 50% dell'orario di lavoro a tempo pieno (equivalente a 18 ore settimanali).
3. L'articolazione dell'orario, nell'ambito dei regimi suindicati, viene definito in accordo fra il Dirigente competente e il dipendente interessato.
4. Previo accordo fra il dipendente interessato ed il dirigente competente, è possibile definire una percentuale di orario superiore all'83,33%, in via temporanea per far fronte a picchi di lavoro dell'ufficio di appartenenza.

5. Nel caso di prestazione lavorativa a tempo parziale richiesta per svolgere un'altra attività, la percentuale di tempo parziale non potrà essere superiore al 50%.
6. Le successive richieste di variazione della percentuale o dell'articolazione oraria prevista nel contratto di lavoro a tempo parziale sono possibili previo accordo con il dirigente purché sia decorso almeno un anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

ART. 4 – Diritto alla trasformazione e criteri di precedenza

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche nel caso il contingente di cui all'art. 2 sia esaurito. Successivamente, a richiesta del lavoratore, il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente a tempo pieno (art. 12 bis, comma 1, del D. Lgs. 61/2000).
2. Qualora il numero delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ecceda i posti disponibili (art. 2 commi 2 e 4), viene data la precedenza alle categorie di dipendenti indicati nell'art. 4, comma 12, del CCNL 14.09.2000, nell'art. 12 bis del D. Lgs. 61/2000, nell'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo, nell'ordine, le seguenti priorità:
 - a) ai dipendenti portatori di handicap, o con un grado di invalidità civile non inferiore all'80% o in particolari condizioni psico-fisiche;
 - b) ai dipendenti con il coniuge, i figli o i genitori affetti da patologie oncologiche;
 - c) ai dipendenti che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa (handicap grave ai sensi della Legge n. 104/92 e con un grado di invalidità civile pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita);
 - d) ai dipendenti che, in caso di decesso del coniuge, devono assistere figli minori;
 - e) ai dipendenti con figli conviventi in situazione di handicap grave;
 - f) ai dipendenti con figli minori di età non superiore ai tredici anni, in relazione al loro numero;
 - g) ai dipendenti che assistono familiari portatori di handicap non inferiore al 70%, o in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
 - h) ai dipendenti con figli affetti da DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento) che frequentano il primo ciclo di istruzione (scuola elementare) – art. 6 Legge 170/2010;
 - i) ai dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della Legge n. 266 del 11.08.1991.
3. Qualora il requisito posseduto sia soltanto quello riguardante i figli, la precedenza sarà accordata al dipendente che ha un figlio con data di nascita più recente (minore età). In assenza di figli o di criteri come sopra indicati, avrà la precedenza il richiedente con età anagrafica maggiore.
4. Il possesso dei requisiti che danno diritto alla precedenza deve essere dimostrato con idonea documentazione, in tutti i casi in cui non è prevista la dichiarazione sostitutiva.

ART. 5 - Esclusioni dalla disciplina del tempo parziale

1. Non è consentita la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale per il seguente personale:
 - a) personale con qualifica dirigenziale;
 - b) personale incaricato di posizione organizzativa (art. 8, comma 1 CCNL 31.03.99) e "Alta professionalità" (art. 10 CCNL 22.01.04);

- c) personale incaricato della responsabilità dei seguenti uffici o unità organizzative, anche non incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità:
 - 1. Uffici in Staff al Segretario Generale, al Dirigente o al Presidente;
 - 2. Unità Organizzative dell'Area Servizi alle imprese
 - 3. Unità Organizzative dell'Area Servizi Generali
 - d) personale che risulti unico titolare di competenze tecniche specifiche (es. referente informatico, ispettore metrico, ecc...);
 - e) personale in telelavoro (ad esclusione dei casi di gravi e documentate situazioni familiari di cui all'art. 2, comma 4).
2. Il personale indicato alle lettere b) e c) può ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale solo a seguito di rinuncia espressa all'incarico conferito, che sarà accettata qualora le esigenze organizzative lo consentano e con i tempi necessari ad assicurare la piena funzionalità del servizio.

ART. 6 - Attività extraistituzionali svolte dal personale a tempo parziale

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità e sul conflitto di interessi, possono svolgere un'altra attività lavorativa autonoma o subordinata, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, purché essa non sia svolta alle dipendenze di un'altra Pubblica Amministrazione.
2. In caso di successivo inizio o variazione della propria attività lavorativa esterna, il dipendente è tenuto a darne comunicazione scritta all'Amministrazione entro 15 giorni. Se nei 15 giorni successivi l'Amministrazione non solleva eccezioni circa il conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente, questi è autorizzato ad intraprendere l'attività indicata nella comunicazione.
3. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 11, in ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per lo svolgimento di attività extraistituzionali può avvenire per un periodo non superiore a 5 anni, trascorso il quale il dipendente potrà avvalersi, presentando motivata richiesta scritta, della possibilità di fruire dell'aspettativa non retribuita della durata di un anno, prevista dall'art. 18 della Legge n. 183/10. Successivamente il dipendente dovrà rientrare a tempo pieno ovvero optare per lo svolgimento dell'attività extraistituzionale.
4. Nelle situazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale superiore al 50% resta ferma la disciplina delle incompatibilità per i pubblici dipendenti prevista dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 7 - Attività che interferiscono con i compiti istituzionali dell'Ente

1. Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale finalizzate allo svolgimento di una seconda attività lavorativa non possono essere accolte nel caso in cui l'attività di lavoro esterna, subordinata o autonoma, che il dipendente intende esercitare, comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta presso la CCIAA di Pordenone o sia in conflitto con il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa.
2. Configurano in generale un potenziale conflitto di interessi le attività o gli incarichi connessi a materie o a funzioni attribuite o delegate alla Camera di commercio ovvero gli incarichi per attività o progetti finanziati dalla Camera di commercio o sottoposti al suo controllo e/o coordinamento.
3. Ferma restando la necessità di una valutazione caso per caso, devono ritenersi in particolare incompatibili le seguenti attività:

- a) l'attività lavorativa svolta a favore di soggetti che siano fornitori di beni o servizi per la Camera di commercio, relativamente a quei dipendenti che partecipano al procedimento amministrativo di individuazione dei fornitori;
 - b) l'attività lavorativa svolta presso organizzazioni sindacali, relativamente ai dipendenti che partecipano ai procedimenti di gestione giuridica e/o economica del personale;
 - c) l'attività di libero professionista in campo legale o tributario svolta in rappresentanza di terzi in via giudiziale o extragiudiziale per la cura dei loro interessi nei confronti della Camera di commercio;
 - d) attività lavorativa autonoma o subordinata presso Studi di Commercialisti, Notai, Agenzie di pratiche amministrative, per i dipendenti assegnati all'area anagrafica ed a quella amministrativo-contabile;
 - e) attività di agente e rappresentante di commercio, agente d'affari in mediazione, procuratore d'affari, relativamente ai dipendenti assegnati all'area anagrafica;
 - f) attività di agenzia o rappresentanza, fabbricazione, commercio, installazione e manutenzione di apparecchiature soggette a verifica metrica; attività, in forma autonoma o subordinata, di controllo tramite laboratori autorizzati alle verifiche relativamente ai dipendenti assegnati all'Ufficio Metrico;
 - g) attività di agente d'affari in mediazione per le categorie merceologiche oggetto di contrattazione dei prezzi; attività di intermediazione finanziaria, svolta in forma autonoma o subordinata, attività lavorativa svolta alle dipendenze di studi notarili, relativamente ai dipendenti assegnati all'ufficio prezzi e protesti.
4. La valutazione delle incompatibilità è effettuata dal Dirigente responsabile, con il supporto dell'Ufficio del Personale.

ART. 8 - Sanzioni

1. Sono sanzionabili disciplinarmente, secondo quanto previsto dalla vigente normativa:
 - a) lo svolgimento di attività in conflitto con gli interessi dell'Amministrazione;
 - b) la mancata comunicazione all'Amministrazione di appartenenza dell'inizio o variazione dell'attività lavorativa nei 15 giorni precedenti l'evento;
 - c) le comunicazioni risultanti non veritiere.
2. Il lavoratore che svolge attività in conflitto di interessi è diffidato a far cessare la stessa entro 15 giorni. Decorso tale termine senza che l'irregolarità sia cessata l'Ufficio competente avvia il procedimento disciplinare per l'irrogazione della sanzione.
3. La procedura di cui al comma 2 è applicata anche nel caso si riscontrino le violazioni di cui ai punti b) e c) del comma 1.
4. La cessazione delle violazioni entro il termine di 15 giorni non esclude l'avvio del procedimento disciplinare per l'accertamento di eventuali responsabilità.

TITOLO II - PROCEDURA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA

ART. 9 - Modalità e termini per la presentazione della domanda

1. Salvo i casi di esclusione di cui all'art. 5 del presente regolamento e di gravi e documentate situazioni familiari di cui all'art. 2, comma 4, possono presentare domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato purché siano decorsi almeno tre anni dall'assunzione presso la Camera di Commercio di Pordenone.
2. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale possono essere presentate nei seguenti periodi dell'anno: dal 1° al 31 ottobre e dal 1° al 30 aprile.
Le richieste presentate in altri periodi dell'anno non saranno prese in considerazione, fatti salvi i casi di gravi e documentate situazioni familiari (disciplinate nell'art. 2 comma 4).
3. La domanda, debitamente sottoscritta dal richiedente, deve essere presentata in forma scritta all'Ufficio del Personale. Nella domanda devono essere indicati, oltre ai dati anagrafici e professionali, i seguenti elementi:
 - modalità della prestazione oraria a tempo parziale tra quelle previste dall'art. 3 del presente regolamento e articolazione oraria proposta;
 - eventuale possesso di titoli di precedenza ai sensi dell'art. 4 del presente regolamento;
 - eventuale attività lavorativa, subordinata o autonoma, che il dipendente intende esercitare. In tal caso deve essere specificata la natura ed il contenuto dell'attività ed ogni altro elemento che permetta all'Amministrazione di valutarne la compatibilità e non interferenza, in fatto e in diritto, con il servizio svolto dal dipendente.
4. Con le medesime decorrenze e modalità sono consentite, previo parere favorevole del dirigente responsabile, le modifiche della durata e tipologia delle prestazioni lavorative all'interno del tempo parziale, ma non prima che sia decorso un anno dalla trasformazione.

ART. 10 - Istruttoria della domanda e trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

1. L'istruttoria delle domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è effettuata, entro i mesi di maggio e novembre dall'Ufficio Personale, che avrà cura di acquisire il parere del dirigente responsabile con il quale dovrà altresì essere concordata l'articolazione oraria.
2. In caso di esito positivo della procedura, il rapporto di lavoro è trasformato con decorrenza 1° gennaio per le domande presentate a ottobre e 1° luglio per le domande presentate ad aprile.
3. Per le domande presentate ai sensi del comma 1 si tiene conto del contingente di posti a tempo parziale disponibile.
4. L'istruttoria delle domande presentate per gravi e documentate situazioni familiari, al di fuori del termine di cui al comma 2 dell'art. 9, è effettuata entro 30 giorni dal ricevimento della domanda stessa. In caso di accoglimento, compatibilmente con le esigenze organizzative, il rapporto di lavoro è trasformato a decorrere dal 1° giorno del mese successivo alla conclusione dell'istruttoria e la relativa scadenza viene ricondotta a quella prevista dall'art. 11 comma 2.
5. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non viene accolta nei seguenti casi:

- a) quando sia superato il contingente numerico di posti a tempo parziale previsto all'art. 2 comma 2, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del presente Regolamento;
 - b) quando la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni del dipendente o a particolari esigenze organizzative, pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio di appartenenza; la decisione in merito è demandata alla valutazione autonoma del dirigente responsabile che dovrà comunque motivare il proprio parere non favorevole;
 - c) nel caso in cui l'attività extraistituzionale, subordinata o autonoma, che il richiedente intende svolgere comporti un conflitto di interessi con l'attività svolta presso l'Ente;
 - d) qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'altra Pubblica Amministrazione;
 - e) qualora non venga raggiunto un accordo fra il dipendente e il dirigente responsabile in merito all'articolazione oraria del part-time.
6. Nell'ipotesi di cui al comma 5, lettera b), la trasformazione del rapporto di lavoro potrà essere differita di un periodo ritenuto congruo, qualora la situazione di pregiudizio sia ritenuta temporanea dal dirigente responsabile ovvero potrà essere valutato il ricorso alla mobilità interna con trasferimento del richiedente presso altro ufficio, previo parere favorevole del dirigente responsabile dell'area di destinazione. Il trasferimento ad altra unità organizzativa potrà essere valutato anche nell'ipotesi di cui al comma 5, lettera e).
7. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro non accolte per le motivazioni di cui al comma 5 possono essere ripresentate nel rispetto dei tempi e delle modalità di cui al presente Regolamento.

ART. 11 - Contratto di lavoro

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta dove siano indicati la durata della prestazione lavorativa e la relativa articolazione oraria.
2. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è sempre concessa a tempo determinato per un periodo massimo di 2 anni ed il termine finale dei contratti dovrà sempre essere ricondotto alla data del 31 dicembre del biennio di riferimento.
3. I rapporti di lavoro che verranno trasformati a tempo parziale nei periodi intermedi del biennio di riferimento, potranno pertanto avere una durata inferiore ai due anni.
4. Alla scadenza del contratto di lavoro a tempo parziale, il dipendente rientra a tempo pieno, fatta salva la possibilità di presentare, con le modalità di cui all'art. 9, domanda di rinnovo. Il rinnovo sarà concesso qualora non siano state presentate nuove richieste di part-time da parte di altri dipendenti – tali da richiedere la verifica dei criteri di precedenza di cui all'art. 4 - e non siano intervenute esigenze organizzative tali da rendere necessario il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

ART. 12 - Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno

1. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono 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 tenuto conto delle esigenze organizzative.
2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale instaurato a seguito di trasformazione del rapporto di lavoro originariamente a tempo pieno, possono chiedere di rientrare a tempo pieno prima della scadenza del termine contrattuale, con un preavviso di almeno due mesi.

3. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, accordata con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, avrà decorrenza dal 1° giorno del mese individuato.
4. Il dipendente a tempo parziale ripristina il rapporto di lavoro a tempo pieno, prima della scadenza del rapporto a tempo parziale, anche nel caso in cui vengano meno le condizioni soggettive che hanno motivato la concessione del part-time.

ART. 13 - Accesso alla categoria superiore

1. L'accesso alla categoria superiore tramite concorso pubblico, comporta automaticamente la decadenza dal part-time. Il dipendente potrà presentare una nuova domanda di trasformazione del rapporto di lavoro nei limiti dei posti di part-time disponibili della nuova categoria di appartenenza, decorsi 3 anni dall'inquadramento nella categoria superiore.

ART. 14 - Personale a tempo determinato

1. I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere costituiti anche a tempo parziale.
2. I dipendenti a tempo determinato con contratto di lavoro a tempo pieno, non possono richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
3. Per i dipendenti assunti a tempo determinato con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la stessa normativa prevista per i dipendenti a tempo indeterminato.

TITOLO III - NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 15 – Norma transitoria

1. I rapporti di lavoro a tempo parziale in corso alla data dell'entrata in vigore del presente Regolamento, vengono confermati, nei termini indicati nella determinazione del Segretario Generale n. 211 del 23.05.2011, fino al 30 giugno 2012.
2. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, l'Ente procede entro il 31.05.2012 ad una analisi organizzativa al fine di individuare le esigenze funzionali ed il necessario fabbisogno di personale, tenuto conto dei vincoli normativi previsti sia per le assunzioni in ruolo che per i rapporti di lavoro flessibile; tale analisi è propedeutica alla revisione dei rapporti di lavoro a tempo parziale in corso, secondo la tempistica di seguito riportata.
3. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro vengono presentate dal 1 al 30 aprile 2012; l'ufficio Personale conclude l'istruttoria entro il mese di maggio 2012 al fine di far decorrere i nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale dal 1° luglio 2012; i medesimi rapporti avranno scadenza il 31.12.2013, in linea con quanto previsto dall'art. 11, comma 3.
4. Alle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento e in attesa di istruttoria si applica il presente Regolamento, fatta eccezione per la decorrenza che sarà dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore.

ART. 16 –Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si applicano le disposizioni di legge e contrattuali vigenti.
2. L'entrata in vigore di norme di legge o la stipulazione di contratti collettivi nazionali di lavoro che rechino una disciplina del tempo parziale incompatibile con quella contenuta nel

presente Regolamento, comporta la decadenza delle norme di Regolamento incompatibili e l'automatica applicazione della nuova disciplina anche in assenza di una espressa modifica del testo regolamentare.

ART. 17 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo camerale on line della delibera che lo approva.
2. Sono da considerarsi abrogate tutte le precedenti disposizioni emanate dall'Amministrazione in materia di tempo parziale.